



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo en elaboración de los instrumentos  
de gestión de la unidad de gestión educativa local de  
Crucero – 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Sucapuca Visa, Rosario

ASESOR:

Dr. Vásquez Arce, Percy

SECCIÓN:

Gestión pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión pública

PERÚ – 2018

## **PÁGINA DE JURADOS**

---

**DR. SUCARI LEÓN, REYNALDO**  
**PRESIDENTE**

---

**DR. PÉREZ QUISPE, SAMUEL**  
**SECRETARIO**

---

**DR. VASQUEZ ARCE, PERCY**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA:**

A mis padres, Fabian y Toribia por el apoyo incondicional durante mi formación, por su apoyo moral para la concretización de mi formación profesional.

A Santos mi fuente de inspiración, y a mis hijas Yamilet y Milen, razón de mi existir.

Rosario.

## **AGRADECIMIENTO**

Fueron muchas las personas que de alguna manera contribuyeron a la conclusión del presente trabajo, sin embargo, Agradezco a Dios por la oportunidad que me dio de escalar un peldaño más en mi vida profesional.

Asimismo, agradezco al director de la unidad de gestión educativa local de Crucero, y funcionarios por haberme permitido la realización de la presente tesis.

También mi gratitud al Dr. Percy Vásquez Arce, docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por su asesoramiento en la realización de la presente tesis.

Finalmente, mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo de Trujillo, por brindarnos la oportunidad de graduarnos como magíster en gestión pública, también a sus autoridades que la dirigen y de forma muy especial a sus docentes que sesión a sesión comparte sus experiencias y sus conocimientos.

Rosario.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**


Yo, Rosario Sucapuca Visa, estudiante del Programa de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40478536, con la tesis titulada “Trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

**Trujillo, diciembre, 2018**

  
Rosario Sucapuca Visa  
DNI N° 40478536

## **PRESENTACIÓN**

En esta ocasión tengo el honor de poner a consideración vuestra, señores miembros del jurado, la presente investigación titulada: “Trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero - 2017”, con la cual pretendo optar el Grado Académico de Maestro en gestión pública. Por consiguiente, se hace de su conocimiento que se ha cumplido con las normas y procedimientos legales que estipula la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación. El documento consta de varias secciones, distribuidos de la siguiente manera:

Se tiene la primera sección en la que se consideró la introducción, en la cual se presenta los antecedentes considerando estudios de nivel internacional, nacional, y regional, así mismo se considera la base teórica que brinda soporte y sustento teórico, seguido de la justificación, asimismo se tiene la descripción y el planteamiento del problema, las hipótesis, así como los objetivos que guían la investigación.

En la segunda sección se considera el marco metodológico, considerando las variables, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, así como los métodos de tratamiento y análisis de datos.

En la tercera sección se muestran los resultados o hallazgos del presente estudio, donde se presenta la descripción de los resultados por variables, seguida de la prueba de hipótesis.

Seguidamente se presenta la discusión de los resultados, las conclusiones del estudio, continuando con las recomendaciones y para concluir se presenta la referencia bibliográfica, así como los anexos.

En espera de su aprobación.

La autora.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA:</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b>	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>xi</b>
<b>RESÚMEN</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xiii</b>
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
<b>II MÉTODO</b>	<b>34</b>
2.1 Diseño de investigación	34
2.2. Variables y operacionalización	34
2.3. Operacionalización de variables	35
2.4. Población y muestra	37
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.6. Métodos de análisis de dato	42
2.7. Aspectos éticos	43
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>44</b>
3.1. Descripción de resultados	44
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>66</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>71</b>

<b>ANEXOS</b>	<b>75</b>
<b>ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN</b>	<b>76</b>
<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b>	<b>78</b>
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>	<b>79</b>
<b>MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS</b>	<b>80</b>
<b>MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO</b>	<b>84</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1 .....	36
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2 .....	37
Tabla 3: Personal de la unidad de gestión educativa Local de Crucero .....	38
Tabla 4 Muestra considerada.....	38
Tabla 5: Consolidado de la técnica e instrumento de recolección de datos .....	39
Tabla 6: Validez de los instrumentos según juicio de expertos.....	40
Tabla 7: Valores de los niveles de validez .....	40
Tabla 8: Niveles de confiabilidad del coeficiente alfa de Crombach .....	41
Tabla 9: Coeficiente de correlación de Pearson .....	42
Tabla 10: Trabajo en equipo y elaboración de los instrumentos de gestión.....	44
Tabla 11: Trabajo en equipo y colaboración mutua .....	46
Tabla 12: Trabajo en equipo y valor de la solidaridad .....	47
Tabla 13: Trabajo en equipo e intercambio de Información .....	48
Tabla 14: Trabajo en equipo y negociación.....	49
Tabla 15: Trabajo en equipo y transmisión de información.....	50
Tabla 16: Trabajo en equipo y clima positivo .....	51
Tabla 17: Trabajo en equipo y división de tareas.....	52
Tabla 18: Trabajo en equipo y cumplimiento de tareas.....	53
Tabla 19: Participación activa en la elaboración de los instrumentos de gestión.....	54
Tabla 20: Presentación de los instrumentos en el tiempo previsto.....	55
Tabla 21: Aprobación de los instrumentos .....	56
Tabla 22: Nivel de solidaridad del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017 .....	57
Tabla 23: Prueba de hipótesis, chi cuadrado del nivel de solidaridad del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017. ....	58
Tabla 24: Nivel de negociación.....	58

Tabla 25: Prueba de hipótesis, chi cuadrado del nivel de negociación del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.....	59
Tabla 26: Nivel de comunicación.....	60
Tabla 27: Prueba de hipótesis del nivel de comunicación.....	61
Tabla 28: Nivel de coordinación del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017 .....	61
Tabla 29: Prueba de hipótesis, chi-cuadrado del nivel de coordinación del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017. ....	62
Tabla 30: Nivel de cumplimiento del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017 .....	63
Tabla 31: Prueba de hipótesis del nivel de cumplimiento .....	64
Tabla 32: Nivel trabajo en equipo con la elaboración de los instrumentos de gestión.....	64
Tabla 33: .....	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> El trabajo en equipo busca el bien común en la elaboración de los	45
<b>Figura 2:</b> Trabajo en equipo, practico la colaboración mutua	46
<b>Figura 3:</b> Trabajo en equipo y valor de la solidaridad	47
<b>Figura 4:</b> Trabajo en equipo e intercambio de información	48
<b>Figura 5:</b> trabajo en equipo y negociación	49
<b>Figura 6:</b> Trabajo en equipo transmitir información	50
<b>Figura 7:</b> Equipo de trabajo y clima positivo	51
<b>Figura 8:</b> Trabajo en equipo y plazos definidos	52
<b>Figura 9:</b> El trabajo en equipo y el de cumplimiento de las tareas solicitadas	53
<b>Figura 10:</b> Elaboración de los instrumentos	54
<b>Figura 11:</b> Instrumentos elaborados en tiempo previsto	55
<b>Figura 12:</b> Instrumentos de gestión.	56
<b>Figura 13:</b> Solidaridad en equipo de trabajo	57
<b>Figura 14:</b> nivel de negociación del trabajo en equipo	59
<b>Figura 15:</b> nivel de comunicación del trabajo en equipo	60
<b>Figura 16:</b> coordinación en el trabajo en equipo	62
<b>Figura 17:</b> cumplimiento de trabajo	63
<b>Figura 18:</b> nivel de trabajo en equipo	65

## **RESÚMEN**

El presente trabajo de investigación titulado “El trabajo en equipo y su relación en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero, 2017”, tiene como objetivo general determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

La población considerada para el desarrollo de la presente investigación es de 20 trabajadores de las diferentes áreas u oficinas, de la unidad de gestión educativa local de Crucero, además de ello por tratarse de una población relativamente pequeña se consideró a toda la población como la muestra de estudio; y la razón de esta decisión responde al interés investigativo y a la naturaleza del problema de investigación. Así mismo los datos fueron recogidos directamente de los integrantes de la muestra utilizando cuestionarios estructurados para tal fin.

Los resultados en la presente investigación muestran que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero, en donde el valor del nivel de significancia es de  $0.007 < 0.05$ , entonces la relación si es significativa, por lo tanto, el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión elevando su formulación.

Palabras clave: Trabajo en equipo e instrumentos de gestión.

## **ABSTRACT**

This research work entitled "Teamwork and its relationship in the development of the management instruments of the local educational management unit of Crucero, 2017", has as its general objective to determine how teamwork is related to the elaboration of the management instruments of the local educational management unit of Crucero - 2017.

The population considered for the development of this research is 20 workers from different areas or offices, from the local educational management unit of Crucero, in addition to this because it is a relatively small population the entire population was considered as the sample study; and the reason for this decision responds to the investigative interest and the nature of the research problem. Likewise, the data was collected directly from the members of the sample using structured questionnaires for this purpose.

The results in the present investigation show that there is a positive and significant relationship between team work and the development of the management instruments of the local educational management unit of Crucero, where the value of the level of significance is  $0.007 < 0.05$ , then the relationship is significant, therefore, teamwork is related to the development of management tools, raising their formulation.

**Keywords:** Teamwork and management tools.

## **I INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La unidad de gestión educativa local de Crucero es de reciente creación, el distrito de Crucero es uno de los pocos distritos a nivel nacional que cuenta con una unidad ejecutora, está enmarcada dentro de la educación básica, tiene como uno de sus fines la formación integral de los estudiantes, y fomentar la creación intelectual y artística, asimismo como uno de sus objetivos fundamentales está el brindar el servicio de calidad en educación con interculturalidad, así como adecuados servicios básicos, asegurando el bienestar de la población, constituye entidad pública para efectos de la administración financiera del sector público.

La unidad de gestión educativa local de Crucero cuenta con personería jurídica propia, con derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines y objetivos. Sin embargo su operatividad debe estar respaldada plenamente por sus integrantes, mediante la internalización de sus planeamientos, su identificación con el nuevo orden, el cambio de actitudes, la ejecución de acciones afirmativas orientadas al cumplimiento de la misión y la aproximación permanente hacia la visión institucional en donde es necesario un sistema de monitoreo y evaluación permanente que permita juzgar el logro de los objetivos trazados con una medida del impacto transformador y la eficiencia con que se conduce la institución generalmente con los fondos provenientes del tesoro público.

El campo de acción y de investigación del presente trabajo es la unidad de gestión educativa local de Crucero en su integridad, la cual está conformada por profesionales en diversos campos ocupacionales, áreas como gestión institucional, administración, gestión pedagógica, asesoría jurídica, control interno y dirección siendo partes importantes cada una de ellas para el recojo de información, por ello es conveniente analizar el trabajo en equipo y su relación con la elaboración de los instrumentos de gestión.

Asimismo, se evidencia que en esta dependencia existe un sistema de trabajo individualizado, motivo por el cual no se estaría cumpliendo con la elaboración de los instrumentos de gestión fines y metas de trabajo, requiriéndose para ello un trabajo

mancomunado, trabajo en equipo permanentemente que permita el logro de los objetivos trazados y la implementación de los instrumentos de gestión documentos claves para una buena gestión.

Así mismo para un desempeño eficiente de estas unidades es indispensable detectar los problemas que se desarrollan tales como:

- Poco personal capacitados, así como la poca accesibilidad a las capacitaciones y actualizaciones que se presentan durante el año sobre las normas legales y las modificaciones que se efectúan al sistema de tesorería, trayendo como consecuencia una inadecuada aplicación e interpretación de las normas.
- Trabajo individualizado no existe coordinación entre áreas o equipos de trabajo
- Limitada motivación a los trabajadores.
- Escaso conocimiento en la elaboración de los documentos de gestión

El presente trabajo de investigación pretende contribuir al estudio de la relación entre el trabajo en equipo y su relación con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

Luego citando algunas investigaciones de carácter internacional y que se encuentren relacionadas a las variables del estudio.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Aguilar, Héctor (2016) en su tesis menciona “Trabajo en equipo y clima organizacional” realizado en el hotel del campo de Quetzaltenango el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional la población está conformada por 30 colaboradores que corresponde al 60 % de la población con edades comprendidas entre los dieciocho y cuarenta años de edad de ambos géneros, la mayoría de religión católica, del Hotel del Campo de la ciudad de Quetzaltenango. El diseño de esta investigación es descriptiva; se trabajó con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango a través de un cuestionario con interrogantes de opción sí, no y por qué, en la categoría de preguntas mixtas porque no delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente

información sobre las posibles respuestas de las personas de acuerdo a Hernández (2014). En el estudio se comprobó que el trabajo en equipo es importante para que los empleados puedan desempeñar mejor su labor y a la vez exista un buen clima organizacional dentro de la empresa. Se concluye en que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, el cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

### **Antecedentes nacionales**

Elera G. Edelmira (2010) en su tesis titulada “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao” quien indica que la presente investigación comprende su propósito en identificar la relación existente entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo. Para lo cual utilizó un diseño descriptivo correlacional. Así en la muestra participaron un total de 148 alumnos de 5° de secundaria y sus padres, y el total de docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para recoger sus percepciones; se concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. También existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo, comprobándose las hipótesis.

Ríos P. Rebeca (2004) en su tesis “El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019. “San Martín de Porres Velásquez” nos presenta como objetivos describir las características del fenómeno organizativo en el sistema de la escuela para desarrollar una mejor comprensión del equipo de trabajo y sus dinámicas de interacción. 12 2. Proponer lineamientos para un entendimiento productivo en los desempeños del equipo que permitan superar las barreras organizativas. Los criterios principales para elegir al Centro Educativo 0019 “San Martín de Porres Velásquez” se produjo porque los siete



docentes y directora de la escuela se mostraron dispuestos a ayudar en el trabajo de investigación como una manera de auto-reflexionar sobre sus propios roles como miembros integrantes del equipo docente por un lado y el suponer que la institución hace partícipe al equipo de trabajo en las tomas de decisiones de un modo interesante por el otro. La recolección de datos se organizó en dos etapas: la primera estuvo orientada a la recolección de datos a través de la aplicación de instrumentos y en un segundo momento la aplicación de matrices para la concertación de opiniones en las cuales las fuentes de referencia eran la consolidación de las entrevistas y los cuestionarios aplicados en el primer momento. Se tiene como conclusiones que es importante el factor de influencia que ejerce el ambiente socio laboral en este centro educativo el cual no satisface sus expectativas, las reprime; refuerza valores y comportamientos defensivos que les permite sobrevivir y auto protegerse del contexto. Inciden fuertemente en esto: las condiciones físicas de la escuela, la falta de seguridad, la baja remuneración, la carencia de recursos y materiales, y por último, las exigencias de las coaliciones externas en un contexto tan precario. En contraste, estas limitaciones les han impulsado a buscar mecanismos compensatorios de satisfacción en el trabajo en equipo. Entre ellas identifican aquellas en las que se comparten responsabilidades, los espacios de participación, la autonomía, el dictado de clases y la comunicación que existe entre ellos.

Bellido L. Vilma (2011) nos presenta su tesis “Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del pando del distrito de Ate, 2011. El presente estudio tiene como objetivo establecer la relación entre la aplicación de los Instrumentos de Gestión con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Edelmira del Pando –UGEL N° 06 de Ate Vitarte, 2011, En nuestro estudio, la muestra a utilizarse es el no probabilístico, en este caso estará Conformado por la misma población, es decir por 113 profesores de la Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL N° 06, 2011. para ello utilizó el diseño descriptivo correlacional, aplicando encuestas como instrumentos de evaluación a una muestra 113 docentes y directivos, sus principales conclusiones son: El PEI, PCI, PAT, RI, como instrumentos de gestión contribuyen significativamente con la calidad académica. Con un nivel de confianza del 95%, el cual se constituye en un indicador significativo. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) se relaciona significativamente con la calidad académica la calidad académica en la Institución

Educativa Edelmira del Pando. El Proyecto Curricular Institucional (PCI) se relaciona significativamente con la calidad académica de los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 6 de Lima Metropolitana, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. El Plan Anual de Trabajo se relaciona significativamente con la calidad académica, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. El Plan de Supervisión Educativa se relaciona significativamente con la calidad académica, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Laredo G. Gissella ( 2013 ) en su tesis “Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú” tiene como objetivo: Determinar si el trabajo en equipo está relacionado la adaptación a entornos laborales cambiantes entre los trabajadores del Centro de Servicios Compartidos de Adecco Perú. La población estuvo conformada por todos los trabajadores del Dpto. CSC de Adecco Perú S.A., ubicada en el distrito de San Isidro, en Lima Metropolitana. El tamaño de la población ascendió a 22 trabajadores. La información se obtuvo de la planilla del personal, brindada por el Dpto. de Recursos Humanos. No se realizó muestreo, pues el tamaño de la población fue pequeño y representativo. El marco poblacional fue el listado de empleados trabajadores brindado por el Dpto. de Recursos Humanos y que cumplieron con los criterios de selección, el método utilizado es el diseño descriptivo correlacional. Se aplicaron instrumentos cualitativos y cuantitativos: entrevistas a profundidad a los jefes y un cuestionario estructurado a los trabajadores. Resultados: Para los trabajadores la empresa evaluada el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la adaptación a entornos laborales cambiantes. De igual manera, todos los factores relacionados con el trabajo en equipo lograron efectos positivos, por lo que se concluyó que la mayoría del personal percibe un óptimo trabajo en equipo en su área.

### **Antecedentes regionales**

Guevara, G. Edwin (2015) en su tesis “El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014” Puno se ha considerado como objetivo general analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público D.F. Puno. El estudio es de

carácter cuantitativo de alcance correlacional, y de corte transversal utilizando como técnica la encuesta y la revisión documental, a través de modelos estadísticos Chi Cuadrado y Regresión Lineal, hemos logrado determinar como conclusión final que existe relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional con la prueba de hipótesis chi cuadrado de 44.969. Los datos han sido extraídos de una muestra de 170 personas, que es la muestra estadística significativa para validar los resultados; además también para este estudio se incluye un acápite de propuestas para mejora del clima organizacional basados en 07 lineamientos, estos lineamientos han sido elaborados, tomando en cuenta los resultados de la encuesta durante la investigación, y además también a criterio propio del investigador, que a su vez es parte de los recursos humanos de la institución estudiada.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Trabajo en equipo**

Baguer (2011) refiere al clima organizacional es el ambiente humano en el cual se desarrollan sus actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades.

Gutiérrez (2010) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. En toda organización siempre hay trabajo en equipo, ya que el éxito depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización.

Wikipedia (2010) indica que el trabajo en equipo es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común.<sup>1</sup> Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas.

El trabajo en equipo especialmente en los ámbitos laborales, donde grupos de personas establecen objetivos específicos comunes. Así mismo el objetivo de esta modalidad es reunir las capacidades, inteligencias, ideas y destrezas al servicio de una tarea o actividad, con el fin de realizarla de manera más rápida para obtener óptimos resultados. Supone siempre una dinámica especial que puede variar de grupo a grupo y que es, en definitiva, lo que hace que ese conjunto de personas funcionen o no, un buen equipo multidisciplinario es esencial para alcanzar un alto rendimiento en cualquier proyecto. Al apoyarnos en otras personas, podemos hacer cada tarea más rápido, llegar más lejos y tener más impacto. (Noticias Perú, 2016).

### **Ejes del trabajo en equipo**

Surdo (1998) citado por Koffsmom (2005: 6) menciona en este texto de la “magia de trabajar en equipo”, refiriéndose al encantamiento que transforma rutinas laborales en aventuras conjuntas y actitudes egoístas en acciones solidarias. Refiere a la magia, pero también propone un tipo de pensamiento y sentimiento colectivo que, junto a valores, actitudes y conocimientos, nos orientan al ejercicio de un trabajo interdependiente y humano.

El autor señala que este modelo de trabajo no es fácil, que suele en general reducirse a un deseo o a una declaración de principios, por el contrario sostiene se requiere de un nuevo esquema mental basado en:

#### **A. Valores**

- Dignidad: enfocado desde el respeto y aprecio por cada una de las personas que configuran el grupo, sus creencias y opiniones.
- Tolerancia por las diferencias, lo que supone apertura e integración de lo diferente en la búsqueda de lo complementario y cooperativo.
- Solidaridad y colaboración, lo que supone dar de baja a modelos organizativos basados en el individualismo y el “éxito individual”.

## **B. Trabajo como proceso**

El trabajar en equipo no es fruto de un momento, es el resultado de un proceso, nunca acabado, siempre frágil con avances y retrocesos. Esta tarea incesante dice el autor tiene 3 requerimientos:

- Contar con organizaciones laborales que, haciendo eje en el desempeño y los resultados, acepten los valores y métodos básicos que guían el trabajar en equipo.
- Contar con líderes o direcciones que no busquen clones de sí mismos entre los miembros del grupo, sino que se enriquezcan por el aporte de las diferencias individuales y la complementariedad.
- Asumir que trabajar en equipo es algo gratificante, pero requiere un trabajo de desarrollo grupal y personal, a veces duro.

### **Equipo de trabajo**

Indica que toda organización para que logre un trabajo en equipo, tiene que tener ciertos requisitos tales como objetivo en común, sentido de pertenencia y normas. 12 Las empresas bien estructuradas tienen objetivos en común, estos deben ser concretos, alcanzables y realistas para así poder alcanzarlos, si estos no son dados a conocer a los empleados puede generar conflicto y falta de coordinación, es necesario hacer que los miembros se sientan parte de un equipo de trabajo sólido (sentido de pertenencia), también es necesario la creación y desarrollo de normas ya que ayudaran a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles y otros, las normas se enfocan hacia dos áreas claves a continuación se describen dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos; que se centra en la división de trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos, y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las contribuciones de los miembros también sobre sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo. Un equipo de trabajo aparte de tener un objetivo operativo, un sentido de pertenencia y una regulación formal de la autoridad y las tareas, está orientada hacia los objetivos globales mucho más

amplios y específicos que justifican su existencia cuya misión es lograr una rentabilidad adecuada. (Aguilar, 2016 menciona a Gutiérrez, 2010)

### **Satisfacción Laboral Definición:**

Se refiere a la combinación entre sentimientos y la cognición, la cual es un estado interno que se expresa mediante un conjunto de respuestas que se pone de manifiesto en el trabajo y en los diferentes aspectos del mismo. También se exterioriza que es la actitud de los colaboradores frente a su propio trabajo, basado en las creencias y valores que el individuo desarrolla al momento de llevar a cabo sus tareas. Las actitudes laborales son importantes y se basan en las características actuales del puesto en el cual el trabajador se encuentra, así como por las percepciones que tiene de su puesto de trabajo. Existen características que afectan a los colaboradores en base a lo anteriormente descrito. (Martin y Núñez, 2010).

### **Liderazgo**

Evans y Lindsay (2008) afirman que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

### **Motivación**

Tellería (2008) refiere que la motivación es la situación emocionalmente positiva o negativa, que se produce en un individuo cuando existe un estímulo o incentivo que le proporciona satisfacción a cualquier necesidad, y le provoca desplegar una conducta determinada.

Koontz, Weihrich, y Cannice (2012) mencionan que la motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Señalar que los líderes motivan a su equipo de trabajo es decir que realizan actividades que esperan satisfagan esos impulsos y deseos, y que esto logrará que las personas actúen de la manera deseada.

## **La solidaridad**

Es el apoyo o la adhesión circunstancial a una causa o al interés de otros, por ejemplo, en situaciones difíciles. La palabra solidaridad es de origen latín “solidus” que significa “solidario”. Cuando dos o más personas se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común, se habla de solidaridad. La solidaridad es compartir con otros tanto lo material como lo sentimental, es ofrecer ayuda a los demás y una colaboración mutua entre las personas. La solidaridad es sinónimo de apoyo, respaldo, ayuda, protección, que cuando persigue una causa justa cambia el mundo, lo hace mejor, más habitable y más digno. (Significados.com, 2014).

### **Solidaridad como valor**

La solidaridad es un valor por excelencia que se caracteriza por la colaboración mutua que existe entre los individuos, lo que sin duda permite lograr la superación de los más terribles desastres, como guerras, pestes, enfermedades, entre otros, aplicarlo también con nuestros familiares, amigos y/o conocidos que se encuentren en situaciones difíciles y con la ayuda recibida permita salir adelante y mejorar en cierto modo la situación. La solidaridad entre los seres vivos permite resistir las adversidades que se presenta a lo largo de la vida. La persona solidaria no duda en colaborar y apoyar a todos aquellos individuos que se encuentran en situaciones desfavorecidas, lo que permite distinguirse de las personas indiferentes, egoístas ante sus compañeros. (Significados.com, 2014).

## **Negociación**

Llacuma (2007) La negociación es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cuál dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo.

Roca (2014). La negociación es un proceso en donde los agentes interesados en llegar a un acuerdo sobre un asunto en particular, intercambian información, promesas y aceptan compromisos formales. La negociación se suele dar en forma de diálogo entre las partes, en donde cada uno tiene interés en lo que la otra parte

tiene o puede ofrecer pero no está dispuesto a aceptar todas sus condiciones. De esta forma, cada parte busca que la otra ceda en algo su postura para poder llegar a un punto de acuerdo aceptable por ambos.

Cortiñas (2004) indica que la negociación se puede definir como el proceso mediante el cual dos o más personas buscan llegar a un acuerdo respecto a un asunto determinado.

### **Comunicación**

Jaramillo (2012) “La comunicación es fundamental para el trabajo en equipo. Para poder comunicarse efectivamente, es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la nuestra. Para ello requerimos desarrollar el pensamiento crítico que se convertirá en la herramienta para poder comprender el mensaje que desean transmitir los demás, teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia”.

La comunicación es un proceso por el que los individuos interaccionan entre sí, mediante símbolos que representan información, ideas, actitudes y emociones con el fin de influirse mutuamente. La comunicación consiste en participar una idea o entendimiento común a otras personas. Abarca todo tipo de comportamiento que implique un intercambio. El proceso de comunicación es el que propicia las relaciones entre los integrantes de la organización, a través del mismo se emite y recibe información, modelos de conducta, formas de pensar y necesidades de los integrantes. La primera idea que se tiene de la comunicación es la verbal, pero esta es más amplia: los gestos, las conductas, el tono de voz, las miradas, etc. incluso el silencio. La comunicación es percepción, crea expectativas y plantea exigencias. (Llacuma, 2007).

### **Coordinación**

Vargas (2014) “Podemos decir que la coordinación de trabajo en equipo se logra llevando armonía a los actos que se realiza la organización para mejorar su rendimiento”.



Galtés (2012) la capacidad de un equipo de actuar conjuntamente de forma anticipada y ajustando los comportamientos ha sido definida por la investigación especializada como la coordinación implícita que implica la anticipación y el dinamismo, proporcionando una visión más dinámica del equipo de trabajo a la vez que complementaria de la coordinación explícita. En consecuencia, para que un equipo se coordine de forma eficaz para ser eficiente, no solamente precisa de compartir herramientas, recursos e información, además necesita de que cada persona del equipo conozca cómo plantean sus colegas la tarea y que todos entiendan de la misma forma cómo deben actuar para llevarla a cabo.

### **Cumplimiento de tareas**

Villacís (2013) Las tareas son las actividades que normalmente se debe ejecutar de manera sistemática y consistente para cumplir apropiadamente con una responsabilidad, no son exhaustivas, el responsable hará lo que tenga que hacer para cumplir con su compromiso. Para eso tiene el nivel de autoridad adecuado a su responsabilidad.

Pérez y Gardey (2011) Cumplimiento es un término que tiene su origen en vocablo latino complementum y que hace mención a la acción y efecto de cumplir o cumplirse. El verbo cumplir, por su parte, refiere a ejecutar algo; remediar a alguien y proveerle de aquello que le falta; hacer algo que se debe; convenir; o ser el día en que termina un plazo o una obligación.

### **Instrumentos de gestión**

Los instrumentos de gestión institucional son entendidos como herramientas del subsistema Educativo, que articula lo establecido en las políticas educativas a nivel nacional, regional y local, agregando al contexto general, sus particularidades, es decir establecido los requerimientos a partir de un diagnóstico desarrollado internamente en las aulas por los mismos protagonistas del proceso pedagógico y externamente prestar atención a las demandas de la comunidad, dichos elementos se usarán para el planteamiento de los objetivos y metas claras

para logros eficientes en la calidad educativa. (La razón pedagógica, 2013).

La gestión institucional como proceso ayuda a la buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones estrechamente relacionadas, si bien es cierto que están vinculados con la administración, pero también promueve y posibilita la consecución de la intencionalidad pedagógica enlazadas a la forma del buen gobierno y la direccionalidad que tienen que ver con el nivel de conocimientos, los fundamentos éticos la eficacia y las estrategias metodológicas del conjunto de docentes y directivos todos estos aspectos englobados a tener en cuenta va a contribuir con la transformación escolar. (La razón pedagógica, 2013).

### **Plan anual de trabajo (PAT)**

Es un instrumento de gestión que se desprende del proyecto educativo institucional, teniendo en consideración la diversificación realizada en el proyecto educativo institucional, y se elabora para una vigencia de un año. Se hace con el propósito de concretar los objetivos estratégicos en el corto plazo. Igualmente se elabora a través de una comisión de trabajo con la directa participación del equipo directivo, teniendo como componentes: objetivos y resultados que se pretende lograr en el período de un año escolar, metas, actividades, presupuesto, evaluación. La evaluación del plan anual debe hacerse en forma trimestral para observar los problemas que se pudieran estar presentando para su cumplimiento. (Elera, 2010).

Bellido (2014). El Plan Anual de Trabajo Es un instrumento de gestión derivado del Proyecto Educativo Institucional y del Informe de Gestión Anual (IGA), de la Dirección de la Institución Educativa del año anterior. Concreta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional y de las tareas que se realizan en el año. Es un instrumento de gestión porque consolida la participación plena de todos los órganos integrantes del Centro de Educación Básica Regular, así como orienta la administración de sus recursos, contiene, además, un conjunto de

acciones o actividades organizadas y cronogramadas que se deben realizar para lograr los objetivos propuestos a corto plazo.

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta de planeación integral, que tiene como objetivo fundamental crear una visión compartida en toda la institución educativa, mediante la comunicación fluida y desde los procesos de aprendizaje. La forma de trabajo es en equipo.

### **Características del Plan Anual de Trabajo**

Para Tasayco (2008, p. 5), las características del Plan Anual de Trabajo (PAT) se presentan de la siguiente manera:

- Es de corto plazo: Generalmente los proyectos y acciones duran un año.
  - Su horizonte es temporal: debe de corresponder al ciclo presupuestal.
  - Responde explícitamente a varios aspectos:
    - 1 ¿Qué debe hacerse? Tareas, acciones
    - 2 ¿Cuándo debe de hacerse? Tiempo
    - 3 ¿Cómo debe de hacerse? Estrategia
    - 4 ¿Quién lo debe de hacer? Responsables
    - 5 ¿Qué resultados se esperan? Metas
    - 6 ¿Cómo medir los resultados? Indicadores
- Elementos de un Plan Anual de Trabajo

### **Plan operativo institucional (POI)**

Bujaico y Giron (2017) Los Planes Operativos Institucionales reflejan las Metas Presupuestarias que se esperan alcanzar para cada año fiscal y constituyen instrumentos administrativos que contienen los procesos a desarrollar en el corto plazo, precisando las tareas necesarias para cumplir las Metas Presupuestarias de cada dependencia orgánica.).

Flores (2014). El plan operativo es la culminación del detalle de un plan estratégico y de un plan director. Debido a esta circunstancia, el POA debe adaptar los objetivos generales de la compañía a cada departamento, y traducir la estrategia global de la misma en el día a día de sus trabajadores.

CEPLAN (2016) indica que el Plan Operativo Institucional (POI) o Plan Operativo Anual (concepto utilizado en otros países latinoamericanos) contribuye a la gestión de una institución para el logro de sus objetivos estratégicos ya que especifica las actividades y proyectos en cronograma para un periodo determinado, en función de las acciones estratégicas definidas previamente en su Plan Estratégico Institucional (PEI). Dichas acciones deben estar alineadas con el Sistema de Presupuesto Público.

En el Perú, la Ley N° 28411 (Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto) determina que las entidades deben incorporar el POI como parte del proceso de planeamiento estratégico. Asimismo, la Directiva N° 001-2014-CEPLAN establece los principios, normas, procedimientos e instrumentos del plan, que aplica a los tres niveles de gobierno y se elabora para el periodo de un año fiscal.

### **Elaboración del POI**

Se presenta las diferentes etapas para el desarrollo del POI y se presentan los pasos para su elaboración según la directiva del CEPLAN.

Etapas de desarrollo del Plan Operativo Institucional

**Etapas preparatoria:** aprobación del inicio de proceso, designación de la comisión y equipo técnico

**Etapas de elaboración:** elaboración del plan de trabajo

**Etapas de aprobación:** presentación para su aprobación

### **Estructura del POI**

De acuerdo con la directiva del CEPLAN, el POI debe tener la siguiente estructura:

1. Generalidades
  - Denominación, naturaleza y fines
2. Marco estratégico
  - Visión y misión
  - Objetivo estratégico general y específico
3. Diagnóstico situacional
  - Análisis FODA
4. Objetivos institucionales

5. Presupuesto institucional de apertura
6. Cronograma de actividades
  - Objetivo específico
  - Centro de costos/ unidad orgánica
  - Actividad
  - Metas
  - Unidades de medida o centralidad
  - Resultados
  - Indicador de monitoreo

### **Proyecto educativo local (PEL)**

Es la propuesta educativa local que se elabora con la participación democrática de la sociedad civil y las autoridades locales en concordancia con el Plan de Desarrollo Local Concertado, con el Proyecto Educativo Regional y con el Proyecto Educativo Nacional. Es el principal instrumento orientador de la gestión educativa local formulado por la Unidad de Gestión Educativa Local. Permite concretar acuerdos y compromisos recíprocos en torno a los objetivos planteados colectivamente.

La unidad de gestión educativa local convoca, organiza y coordina la participación del consejo participativo local de educación para la elaboración, seguimiento y evaluación del proyecto educativo local (PEL).

El primer paso para la elaboración del PEL es la formulación del diagnóstico local. La convocatoria para su aprobación se hace por Resolución Directoral de la Unidad de gestión educativa local (Ministerio de Educación, 2005)

### **Diseño y Formulación del Proyecto Educativo Local**

El Proyecto Educativo Local es el instrumento principal de planificación concertada del sistema educativo. Su propósito es la definición de objetivos de largo plazo para la gestión educativa en el espacio local. Permite vincular los esfuerzos por el cambio educativo dentro de una visión de desarrollo que movilice los recursos y potenciales de la localidad y fortalezca las identidades regionales dentro de un proceso de integración nacional.

Concepto de Proyecto Educativo Local Se trata de un proceso donde deben contemplarse:

- 1.1. El nexo entre educación y desarrollo local en un plazo definido.
- 2.2. Diagnóstico y visión de la educativa local.
- 3.3. Situación educativa deseable en términos cuantitativos, cualitativos y de pertinencia.
- 4.4. Los objetivos estratégicos a lograr, en plazos definidos. Resultados y Metas. definidos. Resultados y Metas.
- 5.5. Los programas y proyectos a poner en marcha. Estrategia.
- 6.6. Previsión de recursos: costos y financiamiento.

**- Objetivos del Proyecto Educativo Local**

- 1.1. Desarrollar capacidades concertadas en los diferentes actores y autoridades a fin de unificar criterios de propuesta educativa local.
- 2.2. Analizar la realidad educativa local para identificar los retos de la educación en la provincia o distrito en función de la provincia o distrito del desarrollo humano sostenible.
- 3.3. Formar una masa crítica local que impulse y sostenga el proceso de descentralización educativa, de concertación y de movilización social por la educación.

**- Itinerario metodológico para la elaboración del PEL.** Para la elaboración del PEL 1. Formación del grupo impulsor

2. Definición del rol del Consejo Participativo Local de Educación
3. Preparación de las condiciones
4. Formulación de la visión educativa local
5. Análisis de la realidad educativa
6. Establecimiento de los objetivos estratégicos.
7. Construcción de los lineamientos de política educativa local
8. Programación multianual.

**- Formación del grupo impulsor.** Las instituciones educativas, municipales, religiosas, productivas, culturales, gremiales, de la policía, ejército y otros actores, deberán un núcleo, hasta constituirse en, el Consejo Participativo Local de

Educación (COPALE) Se motivará para que este núcleo COPALE sea a quien diseñe, monitoree y evalúe el PEL. Se adoptará una estrategia participativa en la elaboración, monitoreo y evaluación del PEL.

- **Definición del rol del COPALE.** Es instancia que da lineamientos de política educativa local. No suplanta a ningún poder del Estado. Su rol es de “consejo” Se forma con criterio de institucionalidad democrática, integrando también personalidades. Se relaciona con otros “consejos” de su nivel, inferior o superior. Para elaboración de documentos base sobre decisiones a tomar, puede formar un equipo técnico o tener consultorías. Sin embargo, ellos son aprobados por el COPALE.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017

##### **Problemas específicos**

- ¿Cómo la solidaridad se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?
- ¿Cómo la negociación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?
- ¿Cómo la comunicación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión local de la unidad educativa local de Crucero – 2017?
- ¿Cómo la coordinación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?

- ¿Cómo el cumplimiento de tareas se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

La unidad de gestión educativa Local de Crucero , entidad pública de reciente creación cuenta con profesionales que laboran en las distintas áreas de la entidad, se ha observado que en esta entidad trabajan con dedicación , y siempre presentan sus instrumentos de gestión cuando se los requiere, al entrevistarnos con el responsable nos mencionó que para ello influyen diversos factores; en tal razón el presente trabajo trata de identificar el trabajo en equipo y su relación con la elaboración de los instrumentos de gestión, cuales son los indicadores predominantes para obtener buenos resultados en la presentación de los instrumentos de gestión de la entidad

### **1.6. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

El trabajo en equipo contribuirá significativamente en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

#### **Hipótesis específicas**

- La solidaridad mejorará la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.
- La negociación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.
- La comunicación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017.



- La coordinación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.
- El cumplimiento de tareas contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los documentos de gestión de la UGEL Crucero – 2017.

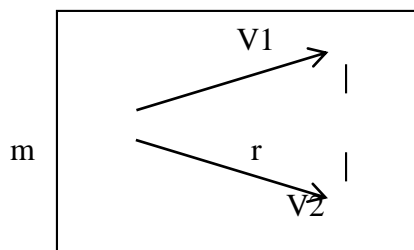
### **Objetivos específicos**

- Determinar de qué manera la solidaridad se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.
- Determinar de qué manera la negociación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.
- Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017
- Determinar de qué manera la coordinación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.
- Determinar de qué manera el cumplimiento de tareas se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

## II MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

En la presente investigación se utilizó el **diseño correlacional descriptivo de tipo no experimental** cuya representación gráfica se puede observar en el siguiente diagrama:



Donde:

- m : muestra de la investigación
- V1 : medición a la variable - gestión de los directores
- V2 : medición a la variable - calidad educativa
- r : grado de relación que existe entre las variables

### 2.2. Variables y operacionalización

#### 2.2.1. Definición conceptual

- **Primera Variable: Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

- **Segunda Variable: instrumentos de gestión**

Los instrumentos de gestión institucional son entendidos como herramientas del subsistema Educativo, que articula lo establecido en las políticas educativas a nivel nacional, regional y local, agregando al contexto general, sus particularidades, es decir establecido los requerimientos a partir de un

diagnóstico desarrollado internamente en las aulas por lo mismos protagonistas del proceso pedagógico y externamente prestar atención a las demandas de la comunidad, dichos elementos se usarán para el planteamiento de los objetivos y metas claras para logros eficientes en la calidad educativa.

### **2.3. Operacionalización de variables**

#### **a) Primera Variable. Trabajo en equipo**

Por cuestiones de trabajo, operacionalmente las identificamos como solidaridad, negociación, comunicación, coordinación y cumplimiento de tareas organización y control; en sus índices (escalas): muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, muy en desacuerdo.

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Trabajo en equipo	Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común	Comunicación. Destrezas y habilidades formación de grupos de trabajo. -	- Solidaridad	- Colaboración mutua - Buscan un bien común - Practican el valor de la solidaridad	Primera dimensión: 1,2,3,4,5, 6,7,8,9  Total: 9 items	Nivel ordinal en escala de Likert:  - Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Indiferente - De acuerdo - Muy de acuerdo
			- Negociación	- Intercambio de información - Llegar a acuerdos aceptables		
			- Comunicación	- Transmisión de información - Propicia relaciones entre sí - Participar de una idea a otras personas		
			- Coordinación	- Designación de tareas		
			- Cumplimiento de tareas	- Cumplimiento de tareas en los plazos solicitados		
			- Liderazgo	- Tomar decisiones - Brinda ayuda mutua		

**Fuente:** Elaboración propia del investigador.

### Segunda Variable. Instrumentos de gestión

Por cuestiones de trabajo, operacionalmente, las identificamos como elaboración de los instrumentos, presentación oportuna, aprobación en primera presentación; en sus índices (escalas): No y sí

**Tabla 2:** Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Instrumentos de gestión	Son documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral, incluyendo entre ellas al	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del PAT</li> <li>• Elaboración del POI</li> <li>• Elaboración de PEL</li> </ul>	- Plan anual de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de los instrumentos</li> <li>- Presentación oportuna de los instrumentos</li> <li>- Aprobación de los instrumentos</li> </ul>	Segunda dimensión: 1, 2, 3  Total: 3 ítems	Nivel ordinal en escala de Likert:  1. No 2. Si
			- Plan operativo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de los instrumentos</li> <li>- Presentación oportuna de los instrumentos</li> <li>- Aprobación de los instrumentos</li> </ul>		
			- Proyecto educativo local	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de los instrumentos</li> <li>- Presentación oportuna de los instrumentos</li> <li>- Aprobación de los instrumentos</li> </ul>		

**Fuente:** Elaboración propia del investigador.

## 2.4. Población y muestra

**Población.** Se consideró como población a los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de cruce en un total de 34 trabajadores los cuales laboran en las diferentes áreas y oficinas según cuadro adjunto.

**Tabla 3:** Personal de la unidad de gestión educativa Local de Crucero

Áreas	N° de personas
Área de gestión pedagógica	Total 14 personas
Área de gestión institucional	Total 5 personas
Área de administración	Total 11 personas
Dirección	Total 02 personas
Asesoría Jurídica	Total 01 persona
Control interno	Total 01 persona
<b>Total</b>	<b>34 personas</b>

**Fuente:** Registro de personal de la UGEL Crucero.

**Muestra:**

Se realizó la muestra intencionada, considerando al personal que labora en las diferentes áreas conformando una muestra de 20 trabajadores según cuadro adjunto

**Tabla 4** Muestra considerada

Áreas	Nro de personas
Área de gestión pedagógica	Total 10 personas
Área de gestión institucional	Total 3 personas
Área de administración	Total 5 personas
Dirección	Total 01 personas
Asesoría Jurídica	Total 01 persona
Control interno	Total 00 persona
<b>Total</b>	<b>20 personas</b>

**Elaborado por:** La ejecutora.

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Para la recolección de los datos desde la fuente se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, ya que permite interactuar de manera directa con la unidad de análisis durante la ejecución.

### Instrumento

El instrumento para el recojo de datos fue el cuestionario; que estuvo compuesto por una relación de preguntas escritas para que los equipos de trabajo de las unidades muestrales lean y contesten por escrito.

Además, se hizo la observación documental de los rubros a trabajar.

**Tabla 5:** Consolidado de la técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica	Instrumento
<b>Encuesta</b>	<b>Cuestionario</b>
Dado que se persigue indagar la opinión que tienen los profesores que conforman un sector de la población sobre un determinado problema.	Porque está formado por un conjunto de interrogantes que están formuladas de manera escrita y está dirigida a ciertas personas para que puedan brindar su opinión sobre un asunto específico. En el presente caso se empleó dos cuestionarios. <b>Cuestionario sobre trabajo en equipo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conformador por 10 ítems de nivel ordinal Tres alternativas</li></ul> <b>Cuestionario sobre ejecución presupuestal</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conformado por 6 ítems de nivel ordinal Tres alternativas</li></ul>

**Fuente:** Elaboración propia del investigador.

### a. Validez de los instrumentos

Para determinar la validez de los instrumentos que fueron empleados en la investigación, se ha recurrido a expertos que enseñan en distintas escuelas de posgrado de las universidades de la Región Puno. Durante este proceso se presentaron observaciones, pero al final fueron levantadas mediante la corrección de los ítems o selección de dimensiones pertinentes con las variables.

En este sentido a los expertos involucrados se les entregó los siguientes documentos para su evaluación: la matriz de consistencia de la investigación, los instrumentos para el recojo de datos así mismo la ficha de validación con ello su

pudo determinar: la correspondencia de los criterios, así también los objetivos e ítems, y todos ellos en conjunto muestran la calidad técnica de representatividad de los instrumentos y la calidad del lenguaje para la investigación. Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla 6:** Validez de los instrumentos según juicio de expertos

EXPERTO	Cuestionario de la variable 1	Cuestionario de la variable 2
	%	%
1. Metodólogo	78	82
5. Especialista en el tema	84	82
<b>Promedio de valoración</b>	<b>81</b>	<b>82</b>

**Fuente:** Instrumentos de opinión de expertos

Estos valores después de tabular la calificación emitida por los expertos para determinar el nivel de validez, fueron comparados mediante los valores equivalentes del siguiente cuadro, resultado los instrumentos como muy bueno:

**Tabla 7:** Valores de los niveles de validez

INTERVALO	NIVEL DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
91-100 puntos	Instrumento Excelente
81-90 puntos	Instrumento Muy bueno
71-80 puntos	Instrumento Bueno
61-70 puntos	Instrumento Regular
51-60 puntos	Instrumento Deficiente

**Fuente:** Adaptado de Cabanillas (2004, p. 76).



### **Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir el trabajo en equipo**

El valor de alfa de Crombach para determinar la confiabilidad del instrumento, que medirá el trabajo en equipo donde se aplicó el instrumento a 8 encuestados con un total de 9 items fue de 0.814, que según la escala valorativa es aceptable.

#### **Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	7	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	7	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	9

**Tabla 8:** Niveles de confiabilidad del coeficiente alfa de Crombach

<b>RANGO</b>	<b>NIVEL</b>
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

**Fuente:** George y Mallery (1995)

## 2.6.Métodos de análisis de dato

### a. Tratamiento Estadístico e Interpretación de cuadros

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tuvo en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

#### Estadística descriptiva

Se realizará el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos. También, luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtendrá como producto:

- Cuadros de distribución de frecuencias.
- Gráficas.
- Interpretaciones.

### Prueba de hipótesis

**Tabla 9:** Coeficiente de correlación de Pearson

Magnitud de la correlación	Significado
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00 N	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+1,00	Correlación positiva muy fuerte
	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández, Fernández y Baptista (2006).

## **2.7.Aspectos éticos**

El proyecto de investigación se llevó a cabo gracias a la predisposición del director de la unidad de gestión educativa local de Crucero, quien nos permitió realizar en trabajo in situ, para aplicar el instrumento antes mencionado, del cual se obtuvo los datos necesarios para la posterior interpretación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1.Descripción de resultados

Se hizo uso de las técnicas descriptivas de la estadística, se emplearon cuadros de distribución de frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes de cada variable, así como sus respectivas dimensiones.

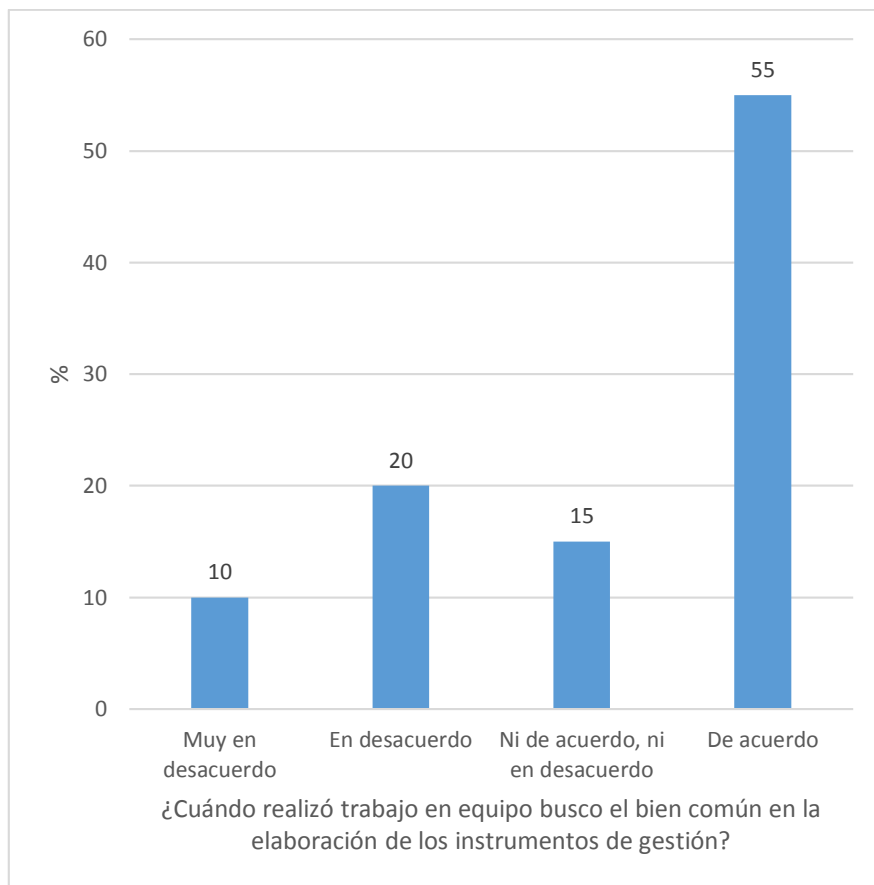
Para esta ocasión las respuestas se han calificado politómicamente en un intervalo de valores entre 1 y 5 para la variable 1; y en un intervalo de valores de 2 para la segunda variable . Una vez que el encuestado haya terminado de contestar los ítems se califica el cuestionario colocando el puntaje obtenido de las respuestas emitidas. Estos puntajes se consideran en la columna de puntaje directo para luego obtener la sumatoria total del cuestionario y ubicar las respuestas en la categoría que corresponde

#### Resultados para la variable equipo de trabajo

**Tabla 10:** Trabajo en equipo y elaboración de los instrumentos de gestión

¿Cuándo realizó trabajo en equipo busca el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	10
En desacuerdo	4	20
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15
De acuerdo	11	55
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



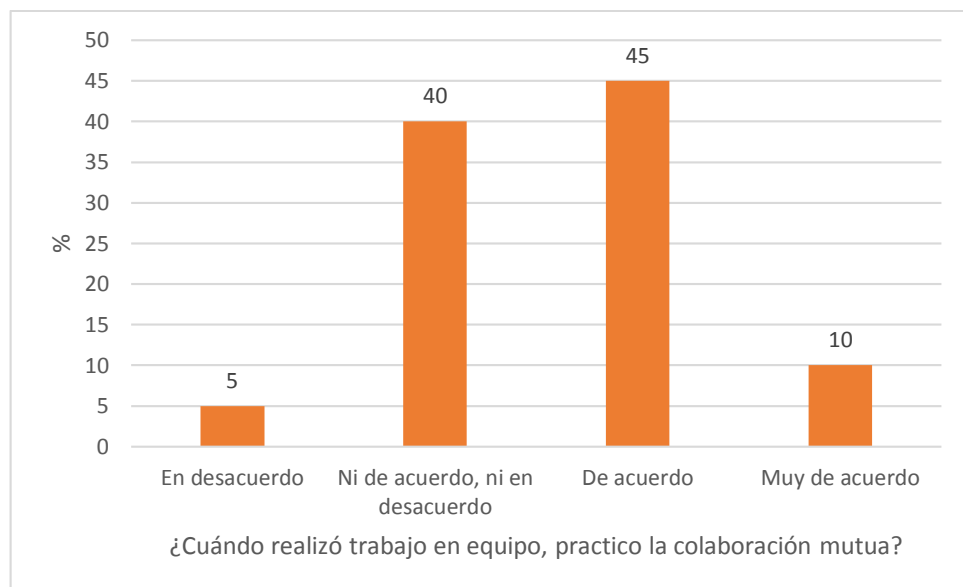
**Figura 1:** El trabajo en equipo busca el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión.

**Interpretación:** En la tabla a la pregunta formulada ¿Cuándo realizó trabajo en equipo busca el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión? , el 55% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 20% respondieron que están en desacuerdo, el 15% no opinan y el 10% opina que muy en desacuerdo., como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que el trabajo en equipo busca el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 11:** Trabajo en equipo y colaboración mutua

¿Cuándo realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	40
De acuerdo	9	45
Muy de acuerdo	2	10
Total	20	100



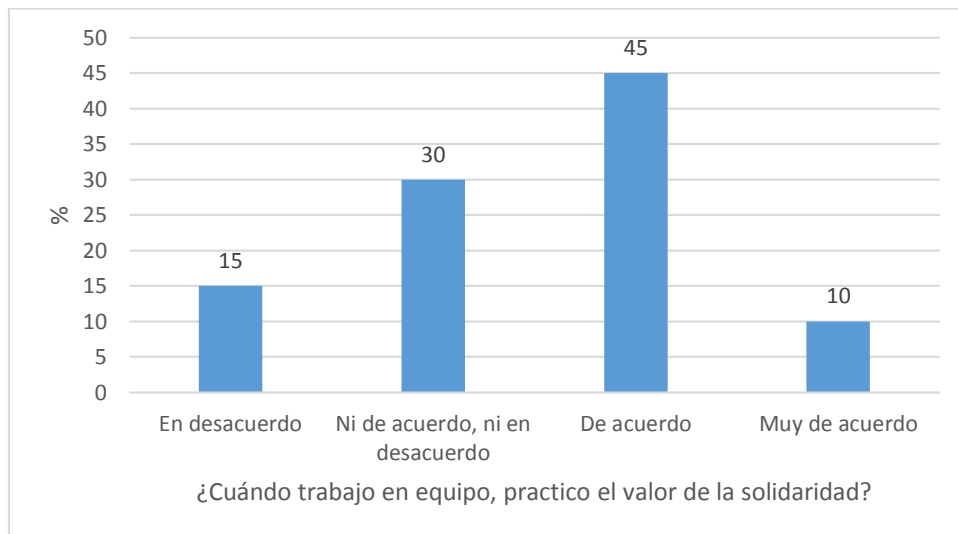
**Figura 2:** Trabajo en equipo, practico la colaboración mutua

**Interpretación:** En la tabla 11 figura 2, a la pregunta formulada ¿Cuándo realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua, el 45% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 40% respondieron que no opinan, el 10% muy de acuerdo y el 5% en desacuerdo., como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo que cuando se trabaja en equipo se practica la colaboración mutua en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 12:** Trabajo en equipo y valor de la solidaridad

¿Cuándo trabajo en equipo, practico el valor de la solidaridad?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	15
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30
De acuerdo	9	45
Muy de acuerdo	2	10
Total	20	100



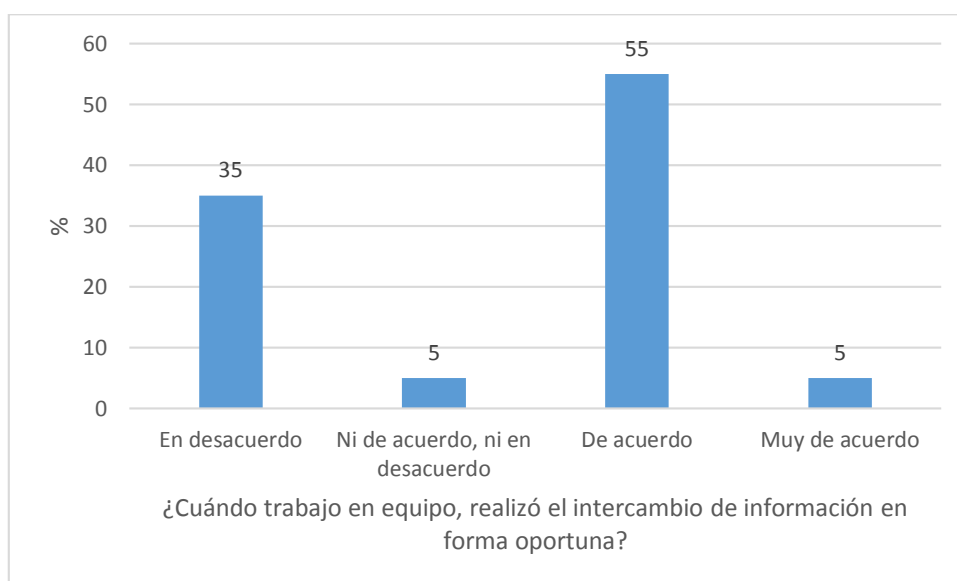
**Figura 3:** Trabajo en equipo y valor de la solidaridad

**Interpretación:** En la tabla 12 figura 3, a la pregunta formulada, ¿Cuándo trabajo en equipo, practico el valor de la solidaridad? el 45% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 30% respondieron que no opinan, el 15% en desacuerdo, 10% muy de acuerdo, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando trabajan en equipo practican el valor de la solidaridad.

**Tabla 13:** Trabajo en equipo e intercambio de Información

¿Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	7	35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5
De acuerdo	11	55
Muy de acuerdo	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



**Figura 4:** Trabajo en equipo e intercambio de información

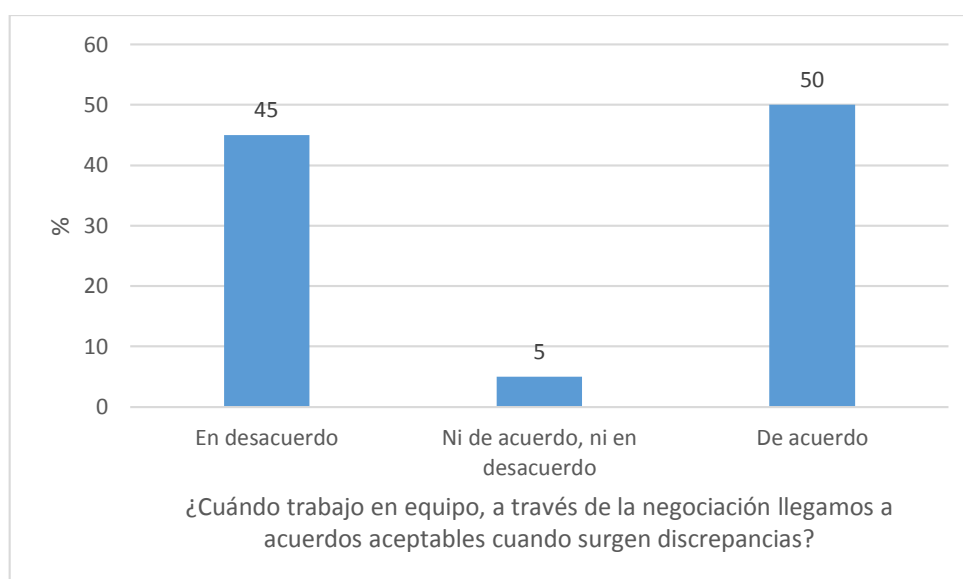
**Interpretación:** En la tabla 13 figura 4 la pregunta formulada, ¿Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna? el 55% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 35% respondieron que están en desacuerdo, el 5% opinan que están muy en desacuerdo, y otro 5% no opina, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando trabajan en equipo realizan intercambio de información en forma oportuna en la unidad de gestión educativa local de Crucero.



**Tabla 14:** Trabajo en equipo y negociación

¿Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	9	45
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5
De acuerdo	10	50
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



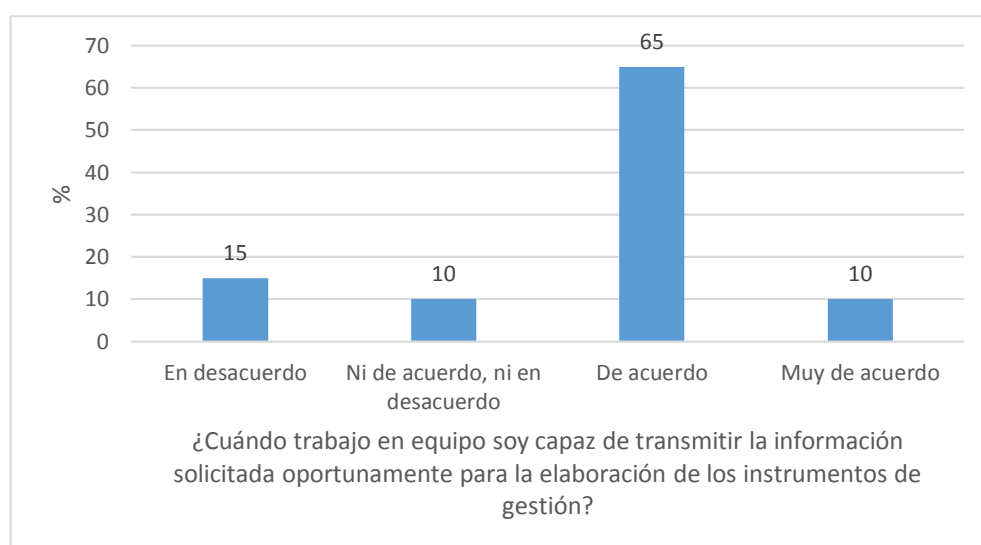
**Figura 5:** trabajo en equipo y negociación

**Interpretación:** A la pregunta formulada, ¿Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias? el 50% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 45% respondieron que están en desacuerdo, el 5% están indiferente, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando trabajan en equipo a través de la negociación llegan a acuerdos aceptables, en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 15:** Trabajo en equipo y transmisión de información

*¿Cuándo trabajo en equipo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión?*

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	15
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10
De acuerdo	13	65
Muy de acuerdo	2	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



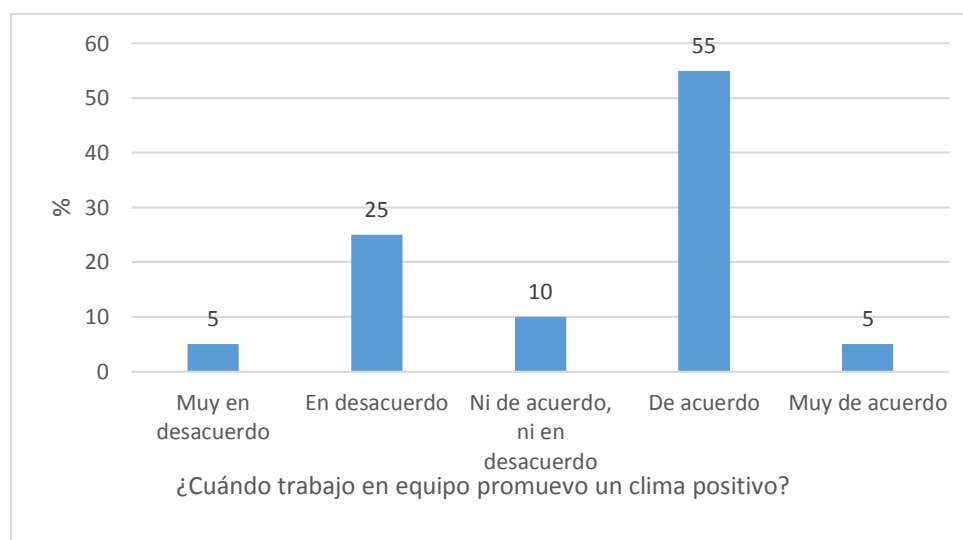
**Figura 6:** Trabajo en equipo transmitir información

**Interpretación:** En la tabla 15 figura 6 la pregunta formulada, ¿Cuándo trabajo en equipo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión? el 65% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 15% respondieron que están en desacuerdo, el 10% están indiferente, y el 10% están muy de acuerdo, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando trabajan en equipo transmiten la información solicitada oportunamente en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 16:** Trabajo en equipo y clima positivo

*¿Cuándo trabajo en equipo promuevo un clima positivo?*

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	5
En desacuerdo	5	25
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10
De acuerdo	11	55
Muy de acuerdo	1	5
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



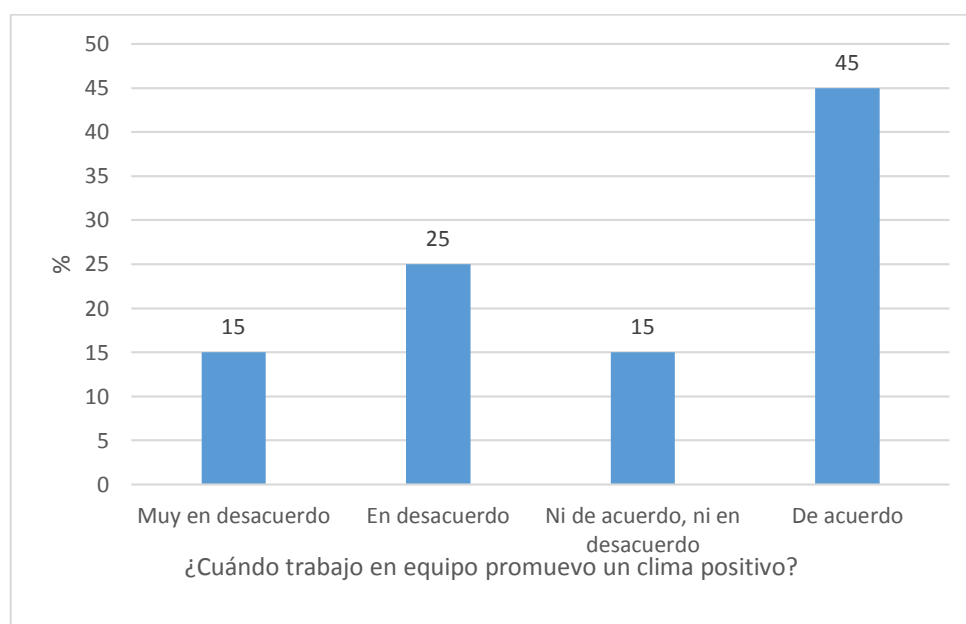
**Figura 7:** Equipo de trabajo y clima positivo

**Interpretación:** En la tabla 16 figura 7, a la pregunta formulada, ¿Cuándo trabajo en equipo promuevo un clima positivo? el 55% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 25% respondieron que están en desacuerdo, el 10% están indiferente, y el 5% están muy en desacuerdo, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando trabajan en equipo promueven un clima positivo en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 17:** Trabajo en equipo y división de tareas

¿Cuándo desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	15
En desacuerdo	5	25
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15
De acuerdo	9	45
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



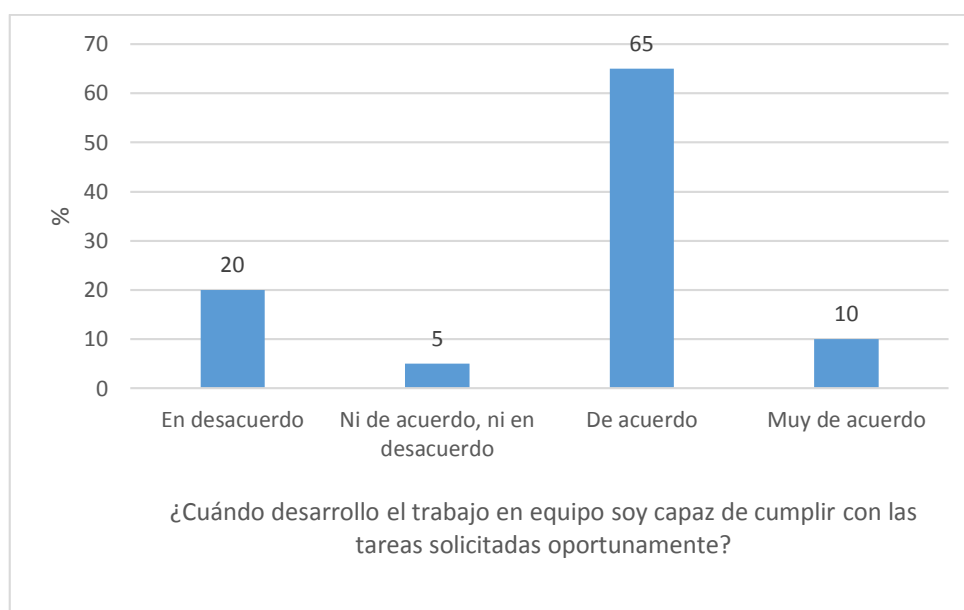
**Figura 8:** Trabajo en equipo y plazos definidos

**Interpretación:** En la tabla 17 figura 8, a la pregunta formulada, ¿Cuándo desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega? el 45% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 25% respondieron que están en desacuerdo, el 15% están indiferente, y el 15% están muy en desacuerdo, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando desarrollan trabajo en equipo se dividen las tareas equitativamente en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 18:** Trabajo en equipo y cumplimiento de tareas

¿Cuándo desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente?

Escala de valores	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	20
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5
De acuerdo	13	65
Muy de acuerdo	2	10
Total	20	100



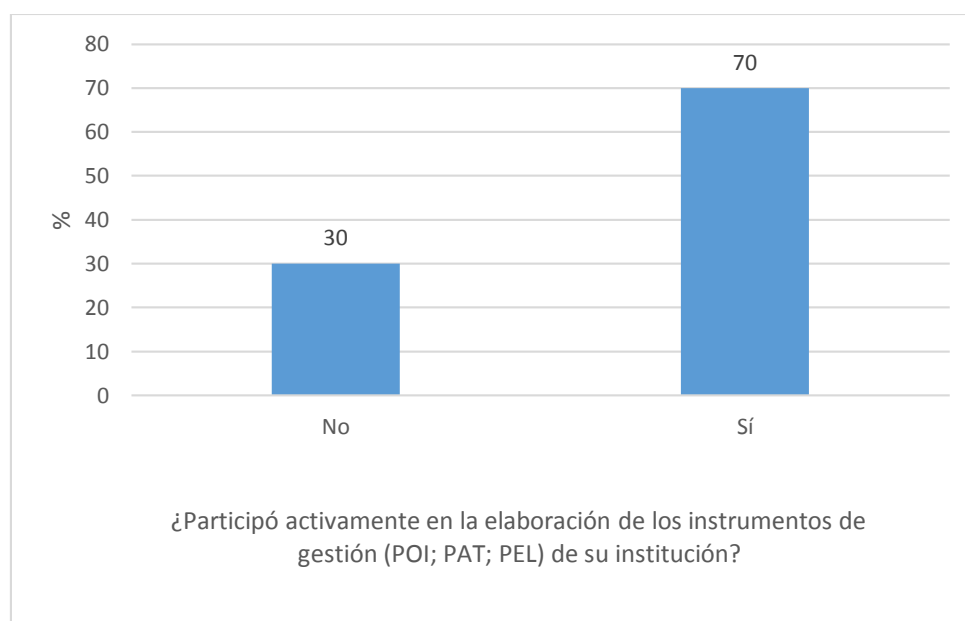
**Figura 9:** El trabajo en equipo y el de cumplimiento de las tareas solicitadas

**Interpretación:** En la tabla 18 figura 9, a la pregunta formulada ¿Cuándo desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente? el 65% de los encuestados respondieron que están de acuerdo, el 20% respondieron que están en desacuerdo, el 10% están muy de acuerdo, y el 5% están muy en desacuerdo, como se observa la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que cuando desarrollan trabajo en equipo son capaces de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 19:** Participación activa en la elaboración de los instrumentos de gestión

*¿Participó activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (POI; PAT; PEL) de su institución?*

Escala de valoración	Frecuencia	Porcentaje
No	6	30
Sí	14	70
Total	20	100



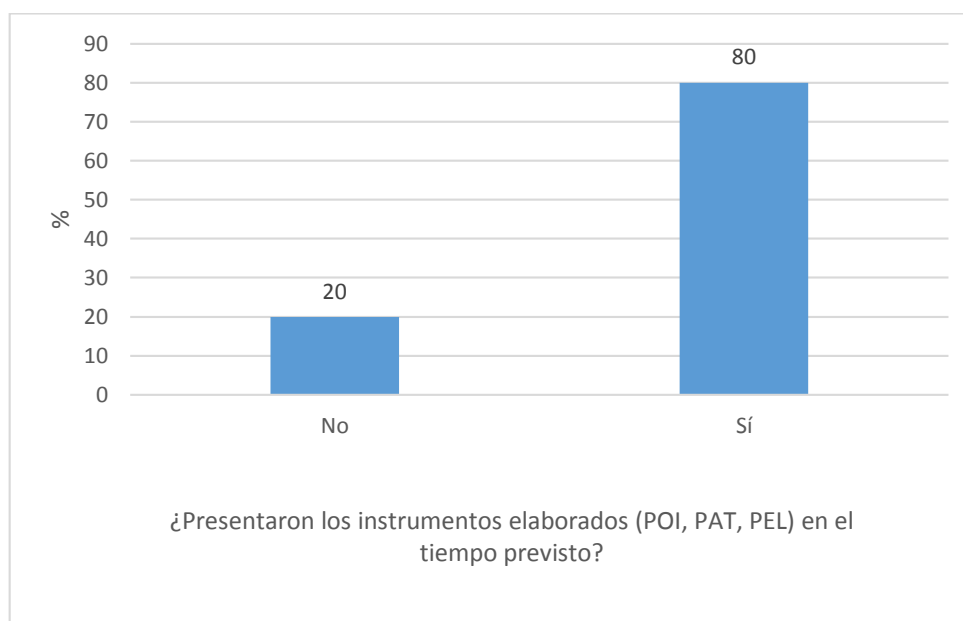
**Figura 10:** Elaboración de los instrumentos

**Interpretación:** En la tabla 19 figura 10, a la pregunta formulada ¿Participó activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (POI; PAT; PEL) de su institución? el 70% de los encuestados respondieron que, si participaron activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión, el 30% respondieron que no participaron activamente, como se observa, sí existe una participación activa en la formulación de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero.

**Tabla 20:** Presentación de los instrumentos en el tiempo previsto

*¿Presentaron los instrumentos elaborados (POI, PAT, PEL) en el tiempo previsto?*

Escala de valoración	Frecuencia	Porcentaje
No	4	20
Sí	16	80
Total	20	100



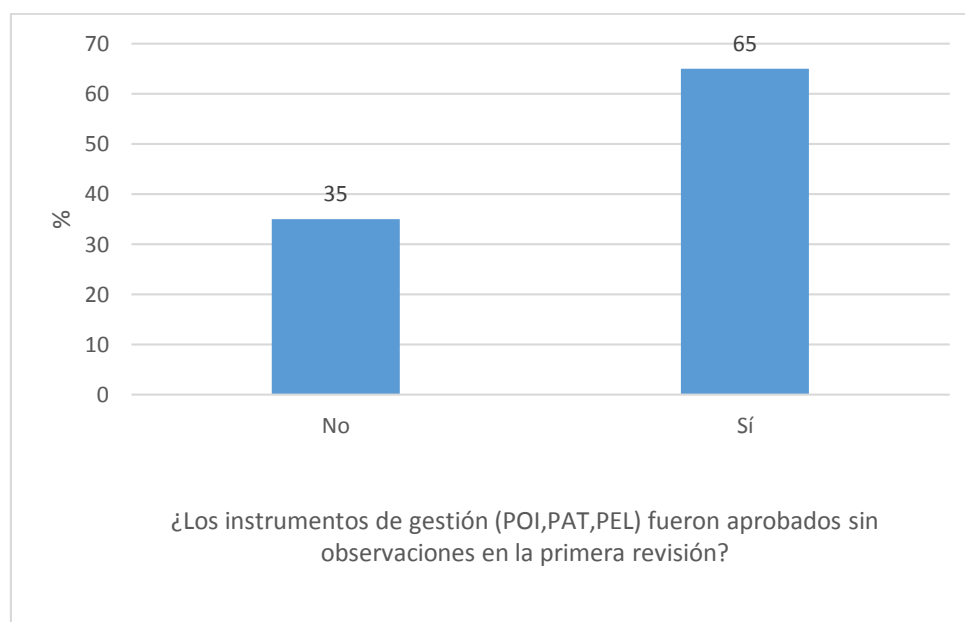
**Figura 11:** Instrumentos elaborados en tiempo previsto

**Interpretación:** En la tabla 20 figura 11, a la pregunta formulada ¿Presentaron los instrumentos elaborados (POI, PAT, PEL) en el tiempo previsto? el 80% de los encuestados respondieron que sí presentaron los instrumentos de gestión, en su oportunidad, el 20% respondieron que no lo presentaron a tiempo, como se observa la mayor parte de los encuestados respondieron que sí presentaron los instrumentos de gestión en forma oportuna, en la unidad de gestión educativa local de Crucero

**Tabla 21:** Aprobación de los instrumentos

*¿Los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) fueron aprobados sin observaciones en la primera revisión?*

Escala de valoración	Frecuencia	Porcentaje
No	7	35
Sí	13	65
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>



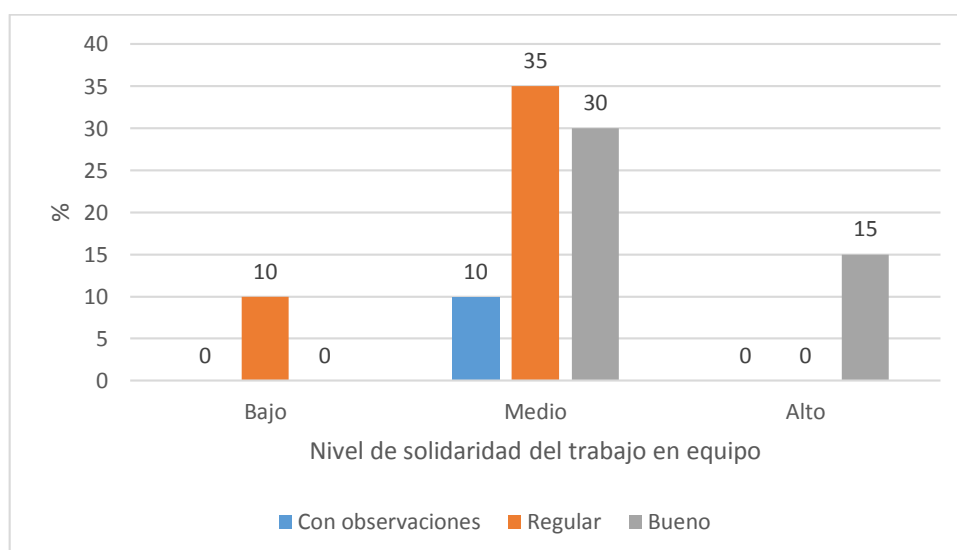
**Figura 12:** Instrumentos de gestión.

**Interpretación:** En la tabla 21 figura 12 a la pregunta formulada ¿Los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) fueron aprobados sin observaciones en la primera revisión? el 65% que los instrumentos de gestión fueron aprobados sin observaciones, el 35% respondieron que no, esto nos indica que la mayor parte de los encuestados realiza una buena presentación de los instrumentos de gestión, en la unidad de gestión educativa local de Crucero.



**Tabla 22:** Nivel de solidaridad del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017

			Nivel de elaboración de los instrumentos de gestión			Total
			Con observaciones	Regular	Bueno	
Nivel de solidaridad del trabajo en equipo	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Medio	Recuento	2	7	6	15
		% del total	10,0%	35,0%	30,0%	75,0%
	Alto	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
Total		Recuento	2	9	9	20
		% del	10,0%	45,0%	45,0%	100,0%
		total				



**Figura 13:** Solidaridad en equipo de trabajo

**Interpretación:** En la tabla 22 figura 13 se observa el Nivel de solidaridad del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, en donde destaca un nivel medio.

**Tabla 23:** *Prueba de hipótesis, chi cuadrado del nivel de solidaridad del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

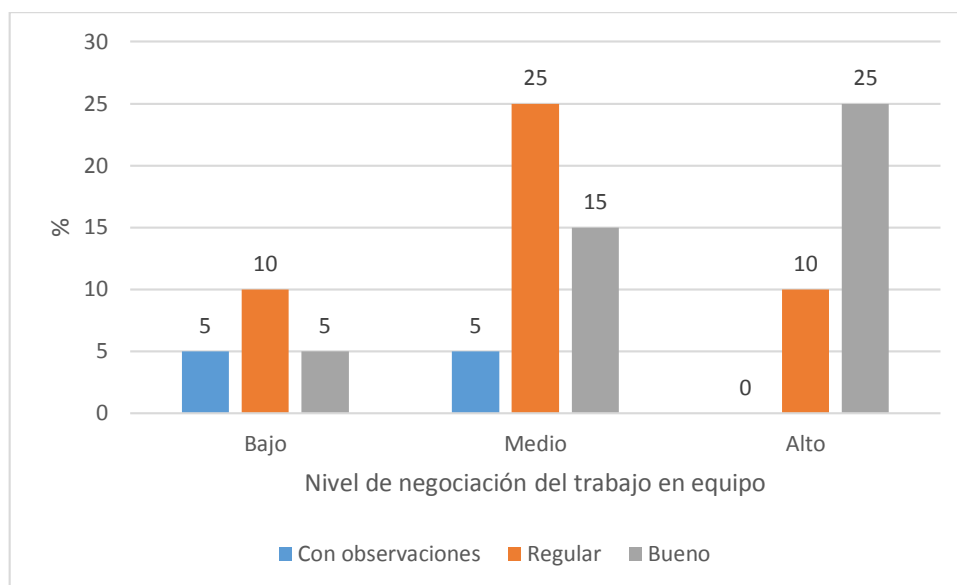
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,370 <sup>a</sup>	4	0,173
Coeficiente de contingencia	<b>0,492</b>		0,173
a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.			

**Interpretación:** En la tabla 23 se presenta la prueba de hipótesis chi-cuadrado; de la relación de solidaridad con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia de  $0.173 > 0.05$ , entonces la relación no es significativa, dando a conocer que la solidaridad no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión, sin embargo el Coeficiente de Contingencia nos indica que hay una relación positiva (0.492).

**Tabla 24:** Nivel de negociación

*Nivel de negociación del trabajo en equipo y su relación con en el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017*

			Nivel de elaboración de los instrumentos de gestión			Total
			Con observaciones	Regular	Bueno	
Nivel de negociación del trabajo en equipo	Bajo	Recuento	1	2	1	4
		% del total	5,0%	10,0%	5,0%	20,0%
	Medio	Recuento	1	5	3	9
		% del total	5,0%	25,0%	15,0%	45,0%
	Alto	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	10,0%	25,0%	35,0%
Total	Recuento	2	9	9	20	
	% del total	10,0%	45,0%	45,0%	100,0%	



**Figura 14:** nivel de negociación del trabajo en equipo

**Interpretación:** En la tabla 24 figura 14 se observa el nivel de negociación del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero en donde destaca un nivel medio.

**Tabla 25:** Prueba de hipótesis, chi cuadrado del nivel de negociación del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.

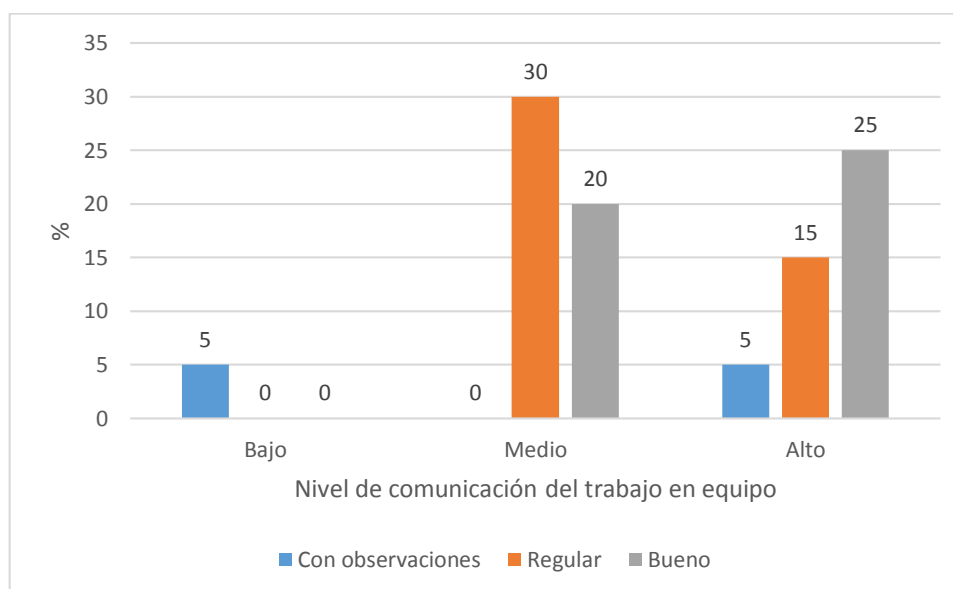
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,990 <sup>a</sup>	4	0,407
Coeficiente de Contingencia	0,408	4	0,407
a. 9 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.			

**Interpretación:** En la tabla 25 se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel de negociación con en el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es 0.407 > 0.05, entonces la relación no es significativa, indicando que la negociación no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión, se debe considerar que la relación es baja pero positiva, como lo indica el Coeficiente de Contingencia.

**Tabla 26:** Nivel de comunicación

*Nivel de comunicación del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

			Nivel de elaboración de los instrumentos de gestión			Total
			Con observaciones	Regular	Bueno	
Nivel de comunicación del trabajo en	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0,0%	30,0%	20,0%	50,0%
	Alto	Recuento	1	3	5	9
		% del total	5,0%	15,0%	25,0%	45,0%
Total		Recuento	2	9	9	20
		% del total	10,0%	45,0%	45,0%	100,0
						%

**Figura 15:** nivel de comunicación del trabajo en equipo

**Interpretación:** En la tabla 24 figura 15 se observa el nivel de comunicación del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de gestión educativa local de Crucero en donde destaca un nivel medio.

**Tabla 27:** Prueba de hipótesis del nivel de comunicación

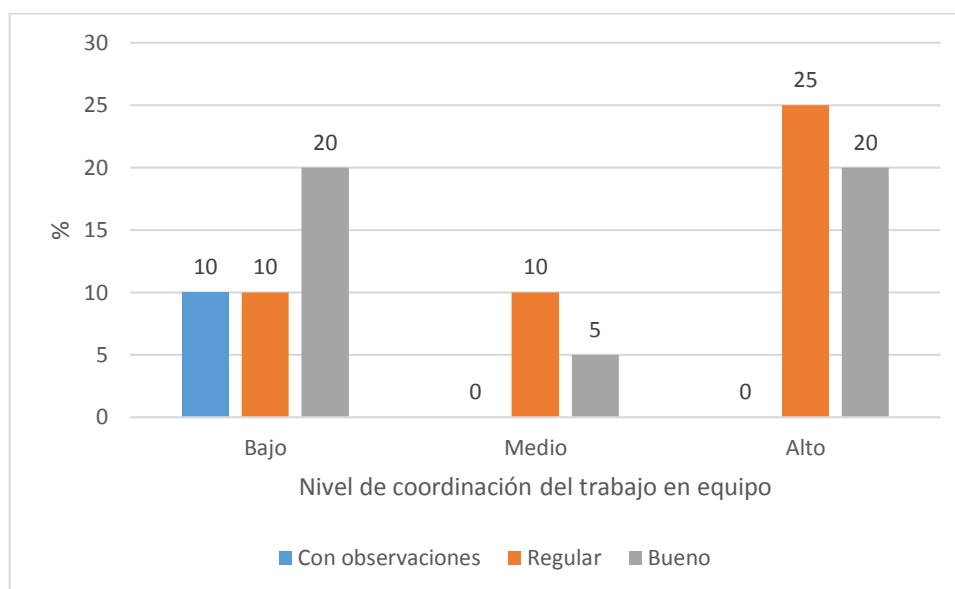
*Prueba de hipótesis, chi-cuadrado del nivel de comunicación del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	11,062 <sup>a</sup>	4	0,026
<b>Coeficiente de Contingencia</b>	0,597	4	0,026
<b>N de casos válidos</b>	20		

**Interpretación:** En la tabla 27 se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel de comunicación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es de  $0.026 < 0.05$ , la comunicación si se relación con la elaboración de los instrumentos de gestión, el Coeficiente de Contingencia ratifica que la relación es positiva.

**Tabla 28:** Nivel de coordinación del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017

		Nivel de elaboración de los instrumentos de gestión			Total	
			Con	Regular	Bueno	
			observaciones			
Nivel de coordinación del trabajo en equipo	Bajo	Recuento	2	2	4	8
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%	40,0%
	Medio	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	10,0%	5,0%	15,0%
	Alto	Recuento	0	5	4	9
		% del total	0,0%	25,0%	20,0%	45,0%
Total	Recuento	2	9	9	20	
	% del total	10,0%	45,0%	45,0%	100,0%	



**Figura 16:** *coordinación en el trabajo en equipo*

**Interpretación:** En la tabla 28 figura 16 se observa el nivel de coordinación del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, en donde destaca un nivel alto.

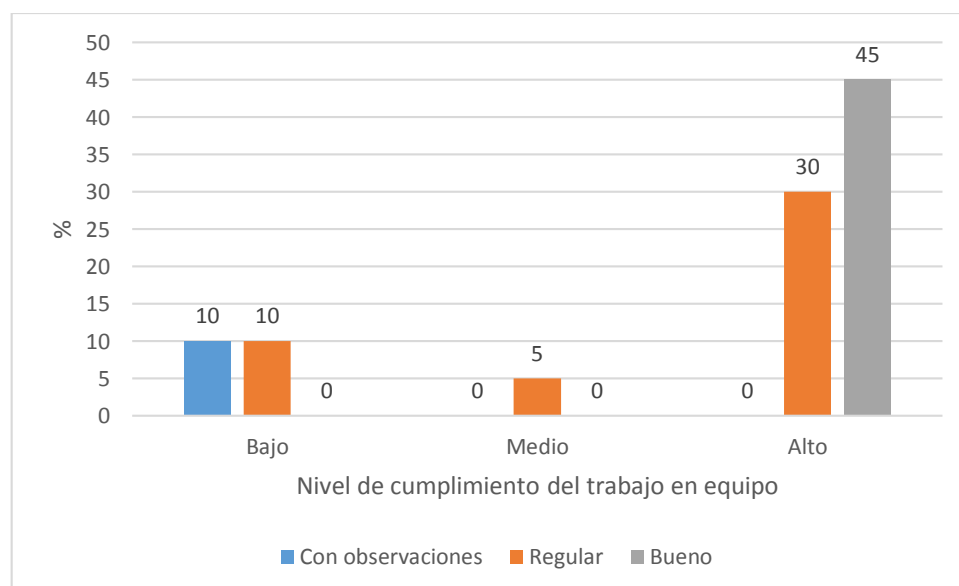
**Tabla 29:** *Prueba de hipótesis, chi-cuadrado del nivel de coordinación del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,383 <sup>a</sup>	4	0,357
Coeficiente de Contingencia	0,424	4	0,357
N de casos válidos	20		

**Interpretación:** En la tabla 29 se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel de coordinación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es de  $0.357 > 0.05$ , entonces la relación no es significativa, por lo tanto, la coordinación no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión, sin embargo la relación es positiva, como lo indica el Coeficiente de Contingencia.

**Tabla 30:** Nivel de cumplimiento del trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017

			Nivel de elaboración de los instrumentos de gestión			Total
			Con observacion es	Regular	Bueno	
Nivel de cumplimiento del trabajo en equipo	Bajo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	10,0%	10,0%	0,0%	20,0%
	Medio	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
	Alto	Recuento	0	6	9	15
		% del total	0,0%	30,0%	45,0%	75,0%
Total	Recuento	2	9	9	20	
	% del total	10,0%	45,0%	45,0%	100,0%	



**Figura 17:** cumplimiento de trabajo

**Interpretación:** En la tabla 30 figura 17 se observa el nivel de cumplimiento del trabajo en equipo y su relación en la elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, en donde destaca un nivel alto.

**Tabla 31:** Prueba de hipótesis del nivel de cumplimiento

*Prueba de hipótesis, chi-cuadro del nivel de cumplimiento del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	11,778 <sup>a</sup>	4	0,019
<b>Coeficiente de Contingencia</b>	0,609	4	0,019
<b>N de casos válidos</b>	20		

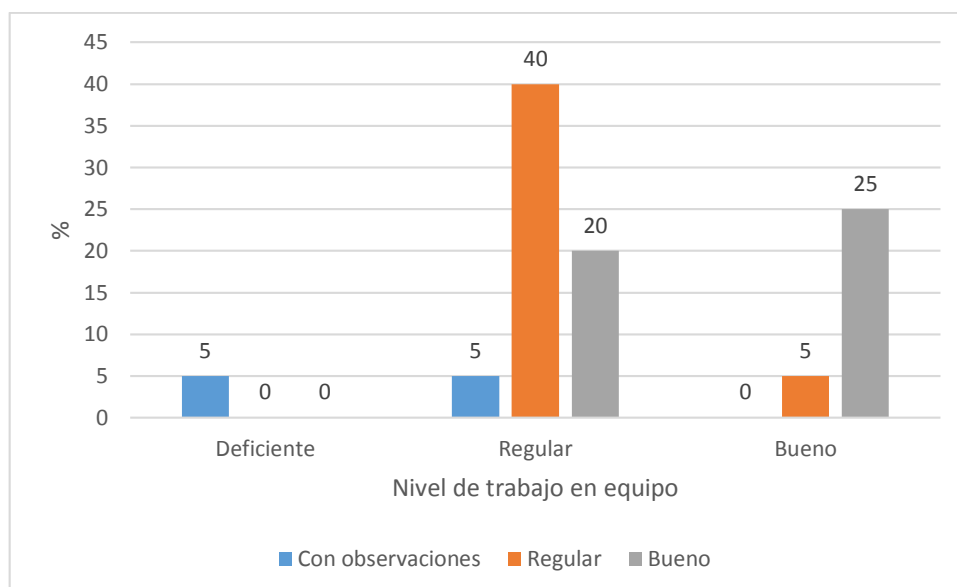
**Interpretación:** En la tabla 31 se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel de cumplimiento con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es de  $0.019 < 0.05$ , entonces la relación es significativa, por lo tanto el nivel de cumplimiento si se relaciona en forma positiva con la elaboración de los instrumentos de gestión, según el Coeficiente de Contingencia.

**Tabla 32:** Nivel trabajo en equipo con la elaboración de los instrumentos de gestión

*Nivel de trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

			Nivel de elaboración de los instrumentos de gestión			Total
			Con observaciones	Regular	Bueno	
Nivel de trabajo en equipo	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	1	8	4	13
		% del total	5,0%	40,0%	20,0%	65,0%
Bueno	Recuento	0	1	5	6	
	% del total	0,0%	5,0%	25,0%	30,0%	
Total	Recuento	2	9	9	20	
	% del total	10,0%	45,0%	45,0%	100,0%	





**Figura 18:** Figura 18 nivel de trabajo en equipo

**Interpretación:** En la tabla 32 figura 18 se observa el nivel de trabajo en equipo y su relación con el nivel de elaboración de los instrumentos de Gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, en donde destaca un nivel regular.

**Tabla 33:**

*Prueba de hipótesis, chi-cuadrado del nivel de trabajo en equipo y su relación con la elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, 2017.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	14,074 <sup>a</sup>	4	0 .007
<b>Coeficiente de Contingencia</b>	0,643	4	0,007
<b>N de casos válidos</b>	20		

**Interpretación:** En la tabla 33 se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel trabajo en equipo con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero; como el valor del nivel de significancia es de 0.007 < 0.05, entonces la relación si es significativa, por lo tanto, el trabajo en equipo si influye positivamente en el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente Trabajo de investigación el propósito principal fue determinar la relación del trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero, para lo cual se determinó la relación entre las variables y dimensiones y así establecer su relación. En este apartado se discuten los resultados obtenidos y analizados estadísticamente presentados en la parte anterior, en función a los objetivos e hipótesis enunciadas en los estudios que forman parte de los antecedentes de la investigación.

Aguilar E. Héctor (2016) en su tesis menciona “Trabajo en equipo y clima organizacional” realizado en el hotel del campo de Quetzaltenango coincide en los resultados al concluir en que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, el cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable, puedo aportar que gracias a la investigación realizada, que el trabajo en equipo favorece el cumplimiento del trabajo encargado.

Elera G. Edelmira (2010) en su tesis titulada “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao” también se relaciona con el presente trabajo coincidiendo en su conclusión indicando que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. También existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo, comprobándose las hipótesis; puedo participar indicando que el trabajo en equipo, es primordial para una buena gestión institucional.

Ríos P. Rebeca (2004) en su tesis “El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019. “San Martín de Porres

Velásquez” coincide con el presente trabajo al indicar que es importante el factor de influencia que ejerce el ambiente socio laboral en este centro educativo el cual no satisface sus expectativas, las reprime; refuerza valores y comportamientos defensivos que les permite sobrevivir y auto protegerse del contexto. Inciden fuertemente en esto: las condiciones físicas de la escuela, la falta de seguridad, la baja remuneración, la carencia de recursos y materiales, y por último, las exigencias de las coaliciones externas en un contexto tan precario. En contraste, estas limitaciones les han impulsado a buscar mecanismos compensatorios de satisfacción en el trabajo en equipo. Entre ellas identifican aquellas en las que se comparten responsabilidades, los espacios de participación, la autonomía, el dictado de clases y la comunicación que existe entre ellos; participó corroborando que la comunicación, y el cumplimiento de tareas son factores que influyen positivamente para realizar un buen trabajo en equipo.

Laredo G. Gissella (2013) en su tesis “Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú” se relaciona con los resultados del presente trabajo al indicar que para los trabajadores la empresa evaluada el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la adaptación a entornos laborales cambiantes. De igual manera, todos los factores relacionados con el trabajo en equipo lograron efectos positivos, por lo que se concluyó que la mayoría del personal percibe un óptimo trabajo en equipo en su área, podemos corroborar con la presente investigación a la conclusión a la que se llegó indicando que existen factores determinantes para un buen trabajo en equipo, factores como la comunicación y el cumplimiento de tareas.

Guevara G. Edwin (2015) en su tesis “El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014” Puno coincide con el presente trabajo de investigación al concluir que existe relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional con la prueba de hipótesis chi cuadrado de 44.969.

En el presente trabajo se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel trabajo en equipo con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero; como el valor del nivel de significancia es de  $0.007 < 0.05$ , entonces la relación si es significativa, por lo tanto, el trabajo en equipo si influye en el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** En la presente investigación se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel trabajo en equipo con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero; como el valor del nivel de significancia es de  $0.007 < 0.05$ , entonces la relación si es significativa, por lo tanto, el trabajo en equipo si influye en el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna afirmando que el trabajo en equipo contribuirá significativamente en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

**Segunda:** Con respecto a la hipótesis planteada, se presenta la prueba de hipótesis chi-cuadrado; de la relación de solidaridad con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia de  $0.173 > 0.05$ , entonces la relación no es significativa, dando a conocer que la solidaridad no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna planteada que indica que la solidaridad mejorará la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

**Tercera:** Se presenta la relación del nivel de negociación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es  $0.407 > 0.05$ , entonces la relación no es significativa, indicando que la negociación no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna planteada que indica que la negociación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

**Cuarta:** Se presenta la relación del nivel de comunicación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión, como el valor del nivel de significancia es de  $0.026 < 0.05$ , la comunicación si se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión, por tanto, se acepta la hipótesis planteada que afirma que la comunicación contribuirá en la

elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017.

**Quinta:** Se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel de coordinación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es de  $0.357 > 0.05$ , entonces la relación no es significativa, por lo tanto, la coordinación no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada que afirma que la coordinación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

**Sexta:** Se presenta la relación del nivel de cumplimiento con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión, como el valor del nivel de significancia es de  $0.019 < 0.05$ , entonces la relación es significativa, por lo tanto el nivel de cumplimiento si se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión; por lo tanto se acepta la hipótesis formulada que indica que, el cumplimiento de tareas contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1.- Me atrevo en recomendar primeramente a los directores de las unidades de gestión educativa local, que se deben enfocar en que la unión hace la fuerza, para lo cual deberán de fomentar cursos de superación personal, cursos motivacionales, actualizaciones, para que de esta forma los trabajadores se desempeñen eficientemente.

2.- A los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Crucero, que participen activamente de las capacitaciones, actualizaciones convocadas por diferentes entidades, así mismo que fomenten el trabajo en equipo para obtener mejores resultados para la entidad.

3.- A los futuros investigadores, que se enfoquen en investigar este factor importantísimo del trabajo en equipo y su repercusión en las entidades públicas y privadas.

## REFERENCIAS

- Aguilar E. Héctor (2016) en su tesis menciona “*Trabajo en equipo y clima organizacional*” realizado en el hotel del campo de Quetzaltenango, recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Aldao, Carlos. (2009) *La negociación y su importancia*, recuperado de [www.ilo.org/public//spanish/región/ampro/cinterfor/publ/aldoa/](http://www.ilo.org/public//spanish/región/ampro/cinterfor/publ/aldoa/)
- Baguer (2011) *Trabajo en equipo y clima institucional*, Quetzaltenango, recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Bellido, V. (2011) “*Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del pando del distrito de Ate*”. Tesis para optar el grado de magíster en educación. Lima.
- Bujaico S. y Girón A. (2017) “*El plan estratégico y la gestión de la municipalidad provincial de Huanta – Ayacucho – 2016*” tesis para optar el grado de licenciado en educación.
- Centro Nacional de planeamiento estratégico, CEPLAN (2016) *Plan operativo institucional*, recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/>
- Cortiñas, J. (2004) *Fundamentos de negociación*, recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2015/01/Fundamentos-de-negociaci%C3%B3n.pdf>
- Elera, R. (2010) “*Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*” Tesis para optar el grado de magister en educación.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008) *Administración y control de la calidad*, novena edición, México, editorial Cengage Learning.

- Flores, R. (2014) *Implementación de un sistema de gestión del plan operativo anual para la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la universidad de San Martín de Porres* – Lima. Tesis para optar el grado de magíster.
- Galtés, R. (2012) *La coordinación de los equipos de trabajo*, <http://bloqs.umanresa.cat/ciencies-de-la-salut/2012/12/19/la-coordinacion-de-los-equipos-de-trabajo/>
- Guevara G. Edwin (2015) “*El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014*” Puno.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación*, 5ta. Edición México.
- Jaramillo, R. (2012) *Trabajo en equipo*, recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>.
- Laredo G. Gissella (2013) en su tesis “*Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú*.”
- La razón pedagógica (2013) *Instrumentos de gestión*, consultado en <http://larazonpedagogica.blogspot.pe/2013/07>.
- Llacuma, J. (2007) *La comunicación en las organizaciones*, primera edición, Barcelona España, editorial UOC.
- Martin, y Núñez (2010) *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=430153>
- Miranda, A. (2010) *Proyecto educativo local* recuperado en [arturomirandablanc@gmail.com](mailto:arturomirandablanc@gmail.com) [arturomirandablanc@gmail.com](mailto:arturomirandablanc@gmail.com) <http://ecoeduperu.blogspot.com> <http://ecoeduperu.blogspot.com>



- MINEDU (2015) *El proyecto educativo local*, recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/oaae/xtras/folleto.COPALE.pdf>
- Pérez, J. y Gardey, A. (2011) *definición de cumplimiento*, recuperado de <https://definicion.de/cumplimiento/>
- Ríos P. Rebeca (2004) en su tesis “*El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019*”. San Martín de Porres Velásquez.
- Roca E. (2014) *Como mejorar tus habilidades sociales*, cuarta edición, Valencia, editorial ACDE.
- Surdo E. (1998) *La magia de trabajar en equipo*, Buenos Aires – Argentina, recuperado de <https://www.buenosaires.iep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf>
- Significados.com (2014). *Significados, conceptos y definiciones* consultado en: <https://www.significados.com>
- Tasayco (2008) *El plan anual de trabajo y su importancia*, Perú, recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/.../TM%20CE-Ge721%202010.pdf?>
- Universia Perú (2017). *Importancia del trabajo en Equipo; consultado en* <http://noticias.universia.edu.pe/educacion/noticia/2016/08/22/1142911/importancia-trabajar-equipo.html#>
- Chiang, Martin, y Núñez (2010) *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*, Guanajuato.
- Evans y Lindsay (2008) *Administración y control de la calidad*, México.
- Tellería, J. (2008) *La motivación empieza en uno mismo*, tercera edición, España, editorial ESIC.

Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) *Administración una perspectiva global y empresarial*, recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=6071507596>

Vargas, C. (2014) *Coordinación trabajo en equipo*, recuperado en <https://prezi.com/zi55sqpwiswg/coordinacion-trabajo-en-equipo/>

Villacís, J. (2013) *Responsabilidades y tareas claras en la empresa*, 2da edición, Estados Unidos.

Wikipedia (2010) trabajo en equipo, consultado en [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)

# **ANEXOS**

**ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA ELABORACIÓN DE LOS**  
**INSTRUMENTOS DE GESTIÓN**

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

Institución donde labora: \_\_\_\_\_

Oficina o área donde labora: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:**

El cuestionario está conformado por preguntas de las cuales cada una consigna varias alternativas que deberás marcar con una X en los espacios correspondientes a tu elección al finalizar deberá ser devuelto sin daños o algún tipo de corrección.

<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Marque con una x la respuesta según corresponda:**

<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Solidaridad</b>					
1	¿Cuándo realizó trabajo en equipo, busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión?					
2	¿Cuándo realizó trabajo en equipo, practico la colaboración mutua ?					
3	¿Cuándo trabajo en equipo, practico el valor de la solidaridad?					
	<b>Negociación</b>					
4	¿Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna?					
5	¿Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias?					
	<b>Comunicación</b>					
7	¿Cuándo trabajo en equipo soy capaz transmitir la información solicitada oportunamente para la elaboración de los instrumentos de gestión?					
8	¿Cuándo trabajo en equipo, promuevo un clima positivo?					
	<b>Coordinación</b>					

	¿Cuándo desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega?					
	<b>Cumplimiento de tareas</b>					
	¿Cuándo desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente?					

<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>1</b>	<b>2</b>

	<b>Plan anual de trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	¿Participó activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (POI; PAT; PEL) de su institución?		
2	¿Presentaron los instrumentos elaborados (POI, PAT, PEL) en el tiempo previsto?		
3	¿Los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) fueron aprobados sin observaciones en la primera revisión?		

## **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

**TÍTULO:** El trabajo en equipo y su relación con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero -2017.

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE VALORACION</b>
V.I. Trabajo en equipo	Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común	Comunicación.  Destrezas y habilidades formación de grupos de trabajo.	- Solidaridad	- Colaboración mutua - Buscan un bien común - Practican el valor de la solidaridad	- Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Indiferente - De acuerdo - Muy de acuerdo
			- Negociación	- Intercambio de información - Llegar a acuerdos aceptables	- Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Indiferente - De acuerdo - Muy de acuerdo
			- Comunicación	- Transmisión de información - Propicia relaciones entre sí - Participar de una idea a otras personas	- Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Indiferente - De acuerdo - Muy de acuerdo
			- Coordinación	- Designación de tareas -	- Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Indiferente - De acuerdo - Muy de acuerdo
			- Cumplimiento de tareas	- Cumplimiento de tareas en los plazos solicitados	- Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Indiferente - De acuerdo - Muy de acuerdo
V.D.  Elaboración de los Instrumentos de gestión	Son documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral, incluyendo entre ellas al proyecto educativo local (PEL), plan operativo institucional (POI), Plan anual de trabajo (PAT).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del PAT</li> <li>• Elaboración del POI</li> <li>• Elaboración de PEL</li> </ul>	- Plan anual de trabajo	- Elaboración de los instrumentos - Presentación oportuna de los instrumentos - Aprobación de los instrumentos	- Malo - Regular - Bueno - Excelente
			- Plan operativo institucional	- Elaboración de los instrumentos - Presentación oportuna de los instrumentos - Aprobación de los instrumentos	- Malo - Regular - Bueno - Excelente
			- Proyecto educativo local	- Elaboración de los instrumentos - Presentación oportuna de los instrumentos - Aprobación de los instrumentos	- Malo - Regular - Bueno - Excelente

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<b>PROBLEMA. GENERAL</b>  ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la UGEL Crucero – 2017	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  El trabajo en equipo contribuirá significativamente en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa de Crucero – 2017.	V.I. Trabajo en equipo	- Trabajo en equipo - Desarrollo personal - Equipos de trabajo - Motivación - Liderazgo - Comunicación - Coordinación	- Solidaridad - Negociación - Comunicación - Coordinación - Cumplimiento de tareas	Diseño: Descriptivo  Tipo: no experimental  Población: Personal de la UGEL Crucero
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  ¿Cómo la solidaridad se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?  ¿Cómo la negociación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?  ¿Cómo la comunicación se relaciona con elaboración de los instrumentos de gestión local de la unidad educativa local de Crucero – 2017?  ¿Cómo la coordinación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?  ¿Cómo el cumplimiento de tareas se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  Determinar de qué manera la solidaridad se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.  Determinar de qué manera la negociación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.  Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017.  Determinar de qué manera la coordinación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.  Determinar de qué manera el cumplimiento de tareas se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  La solidaridad mejorará la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.  La negociación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.  La comunicación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad educativa local de Crucero – 2017.  La coordinación contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.  El cumplimiento de tareas contribuirá en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.	V.D. Elaboración de los instrumentos de gestión	- Instrumentos de Gestión - POI - PAT - PEL	- PAT - POI - PEL	Técnica: Encuestas  Instrumentos: cuestionarios

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN
				1.- Muy en desacuerdo	2.- En desacuerdo	3.- Indiferente	4.- De acuerdo	5.- Muy de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO EN EQUIPO	SOLIDARIDAD	- Colaboración mutua	¿Cuándo realizó trabajo en equipo practico la colaboración mutua?						X		X		X		X		
		- Buscan un bien común	¿Cuándo realizó trabajo en equipo busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión?						X		X		X		X		
		- Practican el valor de la solidaridad	¿Cuándo trabajo en equipo practico el valor de la solidaridad?						X		X		X		X		
	NEGOCIACIÓN	- Intercambio de información	¿Cuándo trabajo en equipo, realizó el intercambio de información en forma oportuna?						X		X		X		X		
		- Llegar a acuerdos aceptables	¿Cuándo trabajo en equipo, a través de la negociación llegamos a acuerdos aceptables cuando surgen discrepancias ?						X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN	- Transmisión de información	¿Cuándo trabajo en equipo soy capaz transmitir la información solicitada oportunamente para la						X		X		X		X		



		elaboración de los instrumentos de gestión?							X		X		X		X		
	- Propicia clima positivo	¿Cuándo trabajo en equipo promuevo un clima positivo ?							X		X		X		X		
	COORDINACIÓN	- Designación de tareas							X		X		X		X		
	CUMPLIMIENTO DE TAREAS	- Cumplimiento de tareas							X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTAS		CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN
				SI	NO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ELABORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	PLAN ANUAL DE TRABAJO	- Elaboración de los instrumentos	¿Participó activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (POI; PAT; PEL) de su institución?			X		X		X		X		
		- Presentación oportuna de los instrumentos	¿Presentaron los instrumentos elaborados (POI, PAT, PEL) en el tiempo previsto?			X		X		X		X		
		- Aprobación de los instrumentos	¿Los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) fueron aprobados sin observaciones en la primera revisión?			X		X		X		X		
	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	- Elaboración de los instrumentos	¿Participó activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (POI; PAT; PEL) de su institución?			X		X		X		X		
		- Presentación oportuna de los instrumentos	¿Presentaron los instrumentos elaborados (POI, PAT, PEL) en el tiempo previsto?			X		X		X		X		
		- Aprobación de los instrumentos	¿Los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) fueron aprobados sin observaciones en la primera revisión?			X		X		X		X		

PROYECTO EDUCATIVO LOCAL	- Elaboración de los instrumentos	¿Participó activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) de su institución?			X		X		X		X		
	- Presentación oportuna de los instrumentos	¿Presentaron los instrumentos elaborados (POI, PAT, PEL) en el tiempo previsto?			X		X		X		X		
	- Aprobación de los instrumentos	¿Los instrumentos de gestión (POI, PAT, PEL) fueron aprobados sin observaciones en la primera revisión?			X		X		X		X		

**FIRMA DEL EVALUADOR**

Dr. Percy Vasquez Arca  
DNI 07413448

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de las variables trabajo en equipo y elaboración de instrumentos de gestión.

**OBJETIVO:** Determinar de qué manera el trabajo en equipo influye en la elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017.

**DIRIGIDO A:** Personal de la unidad de gestión educativa local de Crucero, y personal de otras entidades públicas y privadas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**


Vásquez Arce, Percy

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

Doctor

**VALORACIÓN:**

<del>BUENO</del>	REGULAR	MALO
------------------	---------	------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

Dr. Percy Vasquez Arce  
DNI: 07413448



UGEL - CRUCERO



## CONSTANCIA

El director de la unidad de gestión educativa local de Crucero, hace constar mediante la presente que la Br. Rosario Sucapuca Visa, aplicó los instrumentos de recojo de información a los trabajadores de la entidad, para su trabajo de investigación titulado “Trabajo en equipo en la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero - 2017” para la obtención del grado de maestro en gestión pública de la Universidad César Vallejo sede Puno, se le expide la presente a petición de la interesada, para fines correspondientes.

Crucero, agosto del 2018.



*[Handwritten signature]*  
L.C. ERNESTO P. LUIS PERALTA  
DIRECTOR DE LA UGEL - CRUCERO



